

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAHABAT PANGAN SEJAHTERA TEGAL**

**Skripsi**

Oleh :

**Moh Dedi Maulana**

**Npm : 4119500029**

Diajukan kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAHABAT PANGAN SEJAHTERA TEGAL**

**Skripsi**

Oleh ;

**Moh Dedi Maulana**

**Npm :4119500029**

Diajukan kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2023**

****

****

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**MOTTO**

***“selelah-lelahnya bekerja lebih lelah jika menganggur,maka dari itu tetaplah bekerja walaupun ujung-ujung nya yang dipuji atasan ” Moh Dedi Maulana***

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberi nikmat, petunjuk, dan kemudahan yang tiada henti selama saya menempuh pendidikan, sehingga saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
2. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Prayitno dan Ibu Novika Retno Ningkrum yang telah memberikan rasa kasih sayang, yang selalu setia mendampingi dan memberi motivasi dikala dalam kesulitan, yang selalu mendoakan saya, dan mendidik saya dari kecil tanpa kenal lelah, sehingga saya bisa berada dititik ini. Tiada kalimat yang bisa menggambarkan kebaikan, ketulusan, keikhlasan, perjuangan, dan pengorbanan mereka selama ini yang tanpa mengenal pamrih.
3. Kepada diri sendiri yang telah kuat untuk berjuang menghadapi semua rintangan yang ada selama ini.
4. Kepada adik saya tercinta Gosan yang telah memberikan kasih sayang, semangat, motivasi, dan dukungannya selama saya menempuh pendidikan.
5. Kepada para dosen-dosen Universitas Pancasakti Tegal terutama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mengajar dan memberikan ilmu serta arahan selama saya menempuh pendidikan di universitas ini.
6. Kepada teman-teman kuliah di Universitas Pancasakti Tegal yang telah menemani saya selama berkuliah di universitas ini terutama yang telah membantu saya dalam pengerjaan skripsi dan selalu menemani kesusahan saya dalam pengerjaan skripsi ini.



**ABSTRACT**

**Moh Dedi Maulana. 2023 The Influence of Work Motivation, Workload, Performance Allowances, on Employee Performance at PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.**

Human Resources is a very important factor and cannot be separated from organizations, both companies and institutions. Many factors can influence employee performance, including work motivation, workload and performance benefits. This research aims to determine the influence of work motivation, workload and performance allowances on employee performance at PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. The research method used in this research is a quantitative method.

The data collection method was carried out using a questionnaire and the sampling technique used purposive sampling with a sample of 80 respondents. Meanwhile, the analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results of this research show that the value of the work motivation variable has a partial effect on performance as shown by the calculated t value of 4.900 > t table 1.985 with a significance level of 0.000 < 0.05. The workload variable has a partial effect on performance as shown by the calculated t value of 2.573 > t table 1.985 with a significance level of 0.12 < 0.05. The performance allowance variable has a partial effect on performance as shown by the calculated t value of 2.387 > t table 1.985 with a significance level of 0.16 < 0.05. The form of the regression equation is Ŷ = 17.506+ 0.696X1+0.531X2 +0.519X3+ e . With the resulting coefficient of determination value of 0.374 or 37.4%.

Conclusion: Perceptions of work motivation partially influence employee performance at PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Perceptions of workload partially influence the performance of PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal employees. Perceptions of performance allowances partially influence the performance of PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal employees. Perceptions of work motivation, workload, performance allowances simultaneously influence the performance of PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Keywords: Performance, Work Motivation, Workload, and Performance Allowances

**ABSTRAK**

**Moh Dedi Maulana. 2023 Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Tunjangan Kinerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dan juga tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja,beban kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling purposive sampling dengan sampel sejumlah 80 responden. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa nilai variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukan nilai t hitung 4,900 > t tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000< 0,05. Variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukan nilai t hitung 2,573 > t tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,12 < 0,05. Variabel tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja yang ditunjukan nilai t hitung 2,387 > t tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,16 < 0,05. Bentuk persamaan regresi adalah Ŷ = 17,506+ 0,696X1+0,531X2 +0,519X3+ e . Dengan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,374 atau 37,4% .

kesimpulan persepsi pada motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Persepsi pada beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Persepsi pada tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Pesepsi pada motivasi kerja, beban kerja, tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Kata kunci : Kinerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Tunjangan Kinerja.

**KATA PENGANTAR**

Puja dan puji syukur penulis sampaikan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan berkat serta rahmat sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada :

1. Ibu Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E.,M.M.,AK,C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univaeritas Pancasakti Tegal
2. Ibu Ira Maya Hapsari, S.E.,M.Si selaku kepela program studi Majajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Bapa Makmur Sujarwo, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan serta arahan proses penyusunan proposal skripsi ini
4. Bapak Dr. Gusistiyo, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi 1 yang telah memberikan bimbingan serta arahan proses penyusunan proposal skripsi ini
5. Ibu Novika Retno Ningkrum Selaku Orang Tua Saya Yang Selalu Mendoakan Saya Dan Menyemangati Saya
6. Prayino Selaku Orang Tua Saya Yang Selalu Mendoakan Saya Dan Menyemangati Saya
7. Bapak Arif Bahtiar selaku Manajer perusahaan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal yang telah memberikan izin penelitian proposal skripsi
8. Bapak Nur Fariza selaku Quality Assurance perusahaan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal yang telah memberikan izin penelitian proposal skripsi
9. Orang tua sata tercinta yang telah memberikan doa, semangat, dan juga dukungan untuk dapat menyelesaikan pendidikan dan proses penyusunan proposal skripsi
10. Kepada teman-teman semua yang tidak bisa saya jabarkan satu persatu yang telah berjuang bersama dan bersama-sama menyelesaikan skripsi

Penulis menyadari proposal penelitian ini, masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar menyempurnakan kekurangan dalam penulisan proposal skripsi ini.

|  |
| --- |
|  Tegal, April 2023 |
|  |
|  |
|  |
|  Moh Dedi Maulana |

**Daftar isi**

**Halaman**

**HALAMAN JUDUL** i

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING** ii

**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJIAN SKRIPSI**  iii

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**  iv

**PERYATAAN KEASLIAN DAN PERSTUJUAN PUBLIKASI**  v

**ABSTRACT** vi

**ABSTRAK**  vii

**KATA PENGANTAR** ix

**DAFTAR ISI** ix

**DAFTAR TABEL** xiii

**DAFTAR GAMBAR** xv

**DAFTAR LAMPIRAN** xvi

**BAB I PENDAHULUAN** 1

1. Latar Belakang Masalah.......................................................................1
2. Rumusan Masalah ...............................................................................10
3. Tujun Penelitian....................................................................................11
4. Manfaat Penilitan..................................................................................11

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** 13

1. Landasan Teori......................................................................................13
2. Penelitian Terdahulu.............................................................................30
3. Kerangka Pemikiran Konseptual..........................................................39
4. Hipotesis ...............................................................................................42

**BAB III METODE PENELITIAN** 43

1. Jenis Penelitian.......................................................................................43
2. Populasi dan Sampel................................................................................43
3. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 46
4. Teknik Pengumpulan Data.....................................................................49
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Insrumen Penelitian 50
6. Teknik Analisis Data..............................................................................52

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** 75

1. Uji Instrumen 75
2. Gambaran Umum Objek penelitian 79
3. Hasil Penelitian 84
4. Gambaran Umum Responden 84
5. Transformasi Data 93
6. Uji Asumsi Klasik 108
7. Analisis Regresi Linier Berganda 112
8. Uji Hipotesis 114
9. Pembahasan......................................................................................119

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**........................................................124

1. Kesimpulan..........................................................................................124
2. Saran....................................................................................................126

**DAFTAR PUSTAKA** 128

**LAMPIRAN 133**

**DAFTAR TABEL**

**Halaman**

Tabel 1 Tabel Pencapaian Kinerja Karyawan 7

Tabel 2 Tunjangan Karyawan .9

Tabel 3 Hasil penelitian terdahulu 36

Tabel 4 Populasi Penelitian 47

Tabel 5 Sampel Penelitian 48

Tabel 6 Operasionalisasi Variabel 50

Tabel 7 Pengukuran Skala Likert 53

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.................................................67

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....................................................68

Tabel 10 Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja..........................................68

Tabel 11 Uji Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....................................69

Tabel 12 Uji Reliabilitas......................................................................................70

Tabel 13 Usia Responden...................................................................................75

Tabel 14 Pendidikan...........................................................................................76

Tabel 15 Jenis Kelamin Responden....................................................................77

Tabel 16 Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel Motivasi kerja........77

Tabel 17 Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel Beban Kerja.........79

Tabel 18 Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel Tunjangan Kinerja.80

Tabel 19 Deskripsi Responden Terhadap Jawaban Variabel Kinerja Karyawan..81

Tabel 20 Metode Sucessive Interval (MSI).........................................................83

Tabel 20 Uji Statistik (t).......................................................................................97

Tabel 21 Uji Statistik (F)......................................................................................99

Tabel 22 Koefisien Determinasi.........................................................................100

**DAFTAR GAMBAR**

**Halaman**

Gamabr 1 kerangka pemikiran 41

Gambar 2 Struktur Organiisasi Perusahaan.................................................69

Gambar 3 Heteroskedastisitas.......................................................................94

Gambar 4 Area Bersih..................................................................................141

Gambar 5 Foto Bersama Manajer & Karyawan PT Sahaba Pangan Sejahtera........................................................................................................142

Gambar 6 Area Parkir Kendaraan Truk Pengangkut Ayam...........................142

Gambar 7 Area Kotor.....................................................................................143

Gambar 8 Surat Balasan PT Sahabat Pangan Sejahtera.................................144

 Lampiran 9 izin penelitian dan Permintaan Data..........................................17

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Halaman**

Lampiran 1 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Variabel Y....................103

Lampiran 2 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Variabel X1....................114

Lampiran 3 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Variabel X2....................114

Lampiran 4 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Variabel X3....................124

Lampiran 5 Ui Validitas...................................................................................127

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik..........................................................................132

Lampiran 7 Analisis Regresi Linier Berganda.................................................133

Lampiran 8 Uji Hipotesis..................................................................................134

Lampiran 9 Surat Balasan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.......................172

Lampiran 9 izin penelitian dan Permintaan Data.............................................173

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Beberapa masalah timbul akibat perubahan globalisasi saat ini, salah satunya adalah kegagalan yang dialami sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor seperti persaingan dan kemajuan tektologi hal lain juga disebabkan rendahnya kinerja pada sumberdaya manusia dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dan juga tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mepengaruhi perkembangan perusahaan.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan dapat berkembang dengan sangat cepat jika memiliki banyak karyawan yang berkompeten di bidangnya,dan sebaliknya, jika karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan juga akan sulit berkembang. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik mungkin untuk memastikan hasil kerja yang optimal. Kinerja karyawan dianggap efektif karena mengukur sejauh mana mereka berkontribusi secara positif terhadap pekerjaan organisasi. Kinerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan,karena hal inilah yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan.(Salman Faris, 2020:4) Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan,dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi,2020:4). Jika karyawan berkinerja buruk maka yang terjadi adalah penurunan kualitas kinerja karyawan yang mengalami suatu penurunan kualitas produk yang mengakibatkan citra perusahaan menjadi buruk, dan kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan menjalankan visi dan misi nya,hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja, beban kerja, dan tunjangan kinerja.

Faktor pertama adalah morivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang bertindak (Afandi 2018 : 23). Sedangkan motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk bekerja (Hasibuan 2019 : 11). Dalam suatu perusahaan pemberian motivasi oleh pemimpin sangat penting untuk mendorong karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga mereka merasa puas atas apa yang telah mereka kerjakan sehingga akan memungkinkan karyawan meningkatkan kinerjanya. Motivasi bisa diberikan dengan kehadirannya manajer diperusahaan dan menjalin komunikasi yang baik kepada karyawan, kehadiran manajer diperusahaan sangat penting bagi karyawan dikarenakan dengan adanya manajer diperusahaan karyawan bisa menjalin komusikasi dengan baik dengan saling berintaksi antara manejer dengan karyawan hal tersebut diinginkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain kehadiran manajer dan menjalin komunikasi dengan karyawan, pemberian tunjangan kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya sehingga dengan pemberian tunjangan kepada karyawan perusahaaan berharap kinerja karyawan semakin meningkat.

Faktor berikutnya adalah beban kerja, meningkatnya beban kerja dapat mengakibatkan menurunya kinerja karyawan,beban kerja muncul dari tuntutan tugas–tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu yang ditentukan perusahaan dengan memanfaatkan keterampilan karyawan (Nurhasanah et al., 2022 : 1). Pemberian beban kerja yang efektif dan sesuai bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh karyawan terhadap perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu (Rizky 2018 : 2).

 Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dikerjakan berbeda dengan pengalaman dan kompetensi, pekerjaan yang beresiko, maka demikian itu semua merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Zulmaidarleni *et al*., 2019:2). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja terlalu tinggi *(over capacity)*, yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah *(under capacity),* yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. Beban kerja yang baik adalah yabg sesuai dengan kemampuan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *undercapacity* akan berdambak pada kinerja karyawan.(Budiasa, 2021 : 36)

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tunjangan kinerja karena tunjangan kinerja adalah metode pembayaran tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa tunai dengan cara rutin ataupun periodik (Apriyanti 2021 : 2). Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Umumnya, tunjangan tergabung bersama gaji bulanan ,tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Detail jenis dan besarannya biasa tertera secara detail pada slip gaji atau laporan penghasilan dari perusahaan atau lembaga pemberi kerja(Surhamiyati et al., 2021:6). Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diinginkan dapat meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Dimana tunjangan kinerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juda dapat memberikan rasa aman terhadap karyawan. Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa tunjangan keselamatan, tunjangan hari raya, tunjangan kematian dan tunjangan hari tua dengan pemberian tunjangan terhadap karyawan memungkinkan karyawan meningkatkan kualitas kerjanya yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal adalah perusahaan yang bergerak dalam pemotongan ayam dan menyediakan karkas ayam dan ayam potong, baik ayam segar mau pun ayam beku (frozen) berkualitas tinggi. PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal telah dirintis dari tahun 2006. Pada saat itu, kami memulai dari usaha ternak ayam broiler dan bermitra dengan beberapa perusahaan besar.Seiring berjalannya waktu, kami mencoba untuk mandiri dan menjalin kemitraan dengan peternak-peternak kecil di pedesaan. Usaha kami tentunya tidak selamanya berhasil, namun dengan berpegang teguh pada tujuan dan cita-cita kami, kami terus bertahan dan selalu mencoba berimprovisasi.Untuk memperkuat usaha kami mulai merambah ke usaha pemotongan ayam berskala kecil. Tahun 2011 merupakan tahun didirikannya Rumah Pemotongan Ayam (RPA) Sahabat Ternak. Tahun 2014, kami meningkatkan produksi kami dengan memasang mesin pemotongan ayam.

Untuk meningkatkan kualitas produk PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal bergantung pada kinerja karyawan nya, perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dituntut untuk memiliki kinerja karyawan yang berkualitas dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Dengan demikian akan menghasilkan produk yang berkualitas dan bermutu. Produk yang berkualitas terdapat pada kesehatan ayam yang baik PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal menjalin kemitraan dengan perusahan besar dan perternak-pernek kecil di pedesaan untuk menghasilkan ayam yang berkualitas tinggi,ayam yang berkualitas tinggi menghasilkan daging yang berkualitas baik sehingga coustomer merasa puas dengan daging yang di produksi PT sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Perusahaan bahan baku selain menjaga kualitas produknya perusahaan tersebut juga memasok bahan baku yang berkualitas tinggi. Untuk memasok bahan baku PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal selalu meningkatkan produksinya, dengan meningkatnya produksi setiap bulan kinerja karyawan dituntut untuk bekerja secara ekstra keras sehingga meningkatkan beban kerja yang sangat tinggi meningkatnya beban kerja yang tinggi berdampak pada kinerja karyawan.sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Berikut adalah tabel pencapaian kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera yang dikerjakan karyawan selama tiga tahun.

Tabel 1

Pencapaian Kinerja Karyawan

PT Sahabat Pangan Sejahtera Tahun 2020-2022



Sumber : PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal

Pada tabel 1 merupakan kinerja karyawan yang diukur dari pencapaian kinerja, dari data tersebut dapat dikatan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 meningkat dibandingkan dengan tahun 2021. Akan tetapi dengan meningkatnya kinerja karyawan ditahun 2022 kenyataannya ada beberapa bulan yang masih belum baik. Karena aktual pencapaian kinerja karyawan masih ada yang belum tercapai atau dibawah target yang telah ditetapkan. Apabila kinerja karyawan masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi dan analisis untuk mengetahui faktor atau penyebab terjadinya ketidak mampuan karyawan untuk mencapai target. Ada beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah motivasi kerja, beban kerja, dan tunjangan kinerja.. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan, fenomena yang terjadi di PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal yaitu peneliti menemukan permasalahan berkaitan dengan beban kerja, pada saat ini PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal sudah semakin berkembang. Hal ini dapat dilihat dari target produksi yang semakin bertambah. Semakin bertambahnya target produksi bahan baku daging ayam, semakin pula bertambahnya beban kerja PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal untuk mencapai target yang terus bertambah tinggi.

Beban kerja yang dirasakan PT sahabat Pangan Sejahtera Tegal adalah. Target pendapatan perusahaan yang terlalu tinggi sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja secara ekstra. Selanjutnya terdapat fenomena motivasi kerja kurangnya interaksi antara manejer dengan karyawan menimbulkan menurunya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan manajer terhadap karyawan. Kehadiran manajer berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan di PT Sahabat Pangan Sejahtera dengan kehadirannya manajer diharapkan karyawan bisa berkomusikasi dengan manajer yang diharapkan manajer memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Terakhir fenomena tunjangan kinerja tunjangan kinerja merupakan tambahan diluar gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan, tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan berupa tunjangan kesahatan, tunjangan hariraya, tunjangan kematian, dan tunjangan hari tua. Pemberian tunjangan kinerja diberikan secara merata dan adil disetiap devisi yang ada diperusahaan, ketidak meratanya pemberian tunjangan mengakibatkan ketidak adanya rasa aman yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal, sehingga karyawan berharap pemberian tunjangan kinerja karyawan diberikan secara merata dan adil kesetiap bagian yang ada diperusahaan. Pemberian tunjangan yang adil diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Tabel 2

Daftar Tunjangan Karyawan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Divisi/ Bagian | Jenis Tunjangan |
| Tunjangan Kesehatan | Tunjangan Hari Raya |
| 1 | Office Staff | ✓ | ✓ |
| 2 | Marketing | ✓ | ✓ |
| 3 | Quality Assurance | ✓ | ✓ |
| 4 | Quality Control | ✓ | ✓ |
| 5 | Supir | ✓ | ✓ |
| 6 | Kurir | - | ✓ |
| 7 | Satpam | ✓ | ✓ |
| 8 | Office Boy | - | ✓ |
| 9 | Area Kotor | - | ✓ |
| 10 | Area Bersih | - | ✓ |
| 11 | Gudang | - | ✓ |
| 12 | Teknisi | - | ✓ |

Sumber: Data Primer (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kurangnya motivasi kerja mengakibatkan menurunya kinerja karyawan dan meningkatnya produksi bahan baku menjadi alasan beban kerja yang terus meningkat hal ini juga didukung dengan tidak meratanya pembagian tunjangan kinerja khususnya tunjangan kesehatan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dan merasa tidak aman bekerja di PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal karena tidak adanya tunjangan kesehatan pada divisi area kotor, area bersih, gudang, teknisi. Kurir, yang mana pada divisi-divisi juga memiliki resiko kecelakaan kerja juga. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan agar karyawan yang bekerja di perusahaan PT Sahabat Pangan Sejahtera merasa aman dan puas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina Koleangan (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado”. Mengenai permasalahan yang ada pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado kurangnya interaksi antara pemimpin dengan karyawan serta tidak adanya arahan yang diberikan pemimpin dan dorongan atau motivasi yang diberika pemimpin mengakitbatkan menurunya kinerja karyawan,disebabkan pemimpin tidak memberikan dorongan atau motivassi yang diharapkan dengan adanya motivasi dari pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh. Sulastri (2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Kota Bengkulu”. Mengenai permasalahan yang ada pada Astra Motor Bengkulu pemberian tugas yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan serta target penjualan yang semakin meningkat mengakibatkan stres kerja berlebihan, serta persaingan kendaraan motor yang semakin banyak dan kurangnya masyarakat minat masyarakat terhadap prodak motor yang dijual Asrta Motor Bengkulu mengakibatkan penjualan yang menurun. Penjualan yang semakin menurun dan target semakin bertambah setiap tahunya mengakibatkan Beban Kerja semakin tinggi yang dirasakan oleh karyawan Astra Motor Bengkulu. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian terdahulu tentang pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Siti Khumairoh (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, Lingkungan Kerja Fisi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Crestec Indonesia Pasuruan”. Mengenai permasalahan pada PT. Crestec Indonesia Pasuruan mengenai gaya kepemimpinan yang berkesan cuek terhadap karyawan gaya kepemimpinan ini dapat mengakibatkan menurunya kinerja karyawan,karna pemimpin berkesan cuek terhadap hasil kerja karyawan tidak memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawannya serta lingkungan kerja fisik yang tidak sesuai dengan yag diharapkan karyawan seperti keamana,suhu udara, dan ruang gerak mengakibatkan menurunya kualitas kerja. Serta menurunya kualitas kerja dapat disebabkan oleh ketidak meratanya pemberian tunjangan terhadap karyawan yang dimana pemberian tunjangan wajib diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa pemberian dorongan atau motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan pemberian tugas yang sesuai serta target yang tidak terlalu tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian tunjangan juga penting untuk menjamin keaman karyawan dalam bekerja dengan pemberian tunjangan yang merata dapat diharapkan menjaga tingkat kinerja dan kualitas kerja karyawan.

Sehubungan dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal”**.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan masalah mengenai bagaimana PT Sahabap Pangan Sejahtera Tegal meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja, beban kerja, dan tunjangan kinerja. Adapun pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal ?
3. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal ?
4. Apakah motivasi kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Pangan Sejahtera Tegal?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan,maka penenilitian ini memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pt Sahabat Pangan Sejahtera Tegal
3. Umtuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan Pt Sahabat Pangan Sejahtera Tegal
4. Untuk mengetahui pengruh motivasi kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal
5. **Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaatbagi para pihak yang membacanya, adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a). Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan melalui teori yang disajikan serta memahami seberapa besar kaitanya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi kerja, beban kerja, tunjangan kinerja dan kinerja. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber referensi serta dapat dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

b). Manfaat Praktis

 Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal dan perusahaan lain yang mengalami masalah serupa tentang Motivasi Kerja, beban kerja, tunjangan kinerja dan kinerja karyawannya agar dapat bekerja dengan lebih baik.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Landasan Teori**

Pada landasan teori yang dimaksud dalam tinjauan pustaka adalah teori-teori yang saling berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori akan diurutkan melalui pemikiran untuk melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti serta dapat mendasari analisis yang digunakan pada bab berikutnya yang berhubungan dengan variabel penelitian. Teori yang menjadi landasan dalam hal ini adalah kinerja karyawan, motivai kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

1. **Kinerja karyawan**
2. **Pengertian kinerja karyawan**
3. Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. kinerja adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. (Sedarmayanti, 2017:12)
4. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan. (Sastrohadiwiryo, 2019:3)
5. Kinerja adalah suatu yang diberikan karyawan untuk menentukan seberapa banyak mereka berkontribusi pada perusahaan dalam hal kinerja dan layanan yang diberikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas perusahaan,dimana kinerja menentukan keberhasilan manajemen perusahaan agar karyawan melakukan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.(Salman Farisi, 2020:4)
6. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian prestasi kerja karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Mangkunegara, 2017:4)

Dari beberapa pengertian kinerja karyawan di atas,landasan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat (Mangkunegara, 2017:4) yang mengemukakan Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian prestasi kerja karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mampu melaksanakan semua tugas yang diberikan oleh perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian prestasi karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mampu melaksanakan semua tugas yang diberi oleh perusahaan.

1. **Indikator-indikator Kinerja Karyawan**

(Mangkunegara, 2017:75) dalam mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan termasuk ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan.

1. Kuantitas kerja.

 Kualitas kerja adalah jumlah yang harus dilakukan dan dicapai dalam bekerja.

1. Kendala kerja.

Yakni bisa atau tidaknya pegawai dalam mengikuti perintah,memiliki inisiatif,kehati-hatian,rajin dalam bekerja.

1. Sikap kerja.

Sikap kerja meliputi sikap pegawai lain pekerjaan serta kerja sama terhadap perusahaan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator-indikator menurut (Mangkunegara, 2017:75) yang berupa kualitas kerja,kuantitas kerja,kendala kerja dan sikap kerja

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dapat dievaluasi secara objektif dan akurat menggunakan metrik tingkat kinerja. Ukuran ini terdiri dari memberikan karyawan kesempatan untuk mengetahui tentang tingkat kinerja mereka. Memudahkan evaluasi kinerja pegawai dan menurut Sutrisno (2011:176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efesien, Jika suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai,maka boleh berkata bahwa kegiatan tersebut efektif permanen aapabila dampak-akibat yang tidak dicari, aktivitas mempunyai nilai yg krusial dari hasi yang bisa dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. kebalikannya Bila akibat yang di cari-cari tidak krusial atau remeh maka aktivitas tersebut efesien.
2. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah pada suatu organisasi formal yg dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
4. Inisitif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Pendapat tersebut mengatakan tersebut untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan prilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu prilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhinya agar tujuan tercapai.
9. **Dimensi dan indikator kinerja**

Dimensi dan indikator yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2014:9)

1. Kinerja tugas

Kinerja tugas mengacu pada keterampilan dan kompetensi karyawan dalam melakukan tugas utama. Perilaku yang menggambarkan pelaksanaan tugas adalah kualitas dan kuantitas kerja, pengetahuan kerja dan keterampilan profesional.

1. Kinerja kontekstual

Kinerja kontekstual mengacu pada perilaku yang didukung oleh lingkungan perusahaan,lingkungan psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja. Perilaku ini menjelaskan kinerja kontekstual sebagai tugas tambahan, membuat pekerjaan lebih mudah bagi rekan kerja sekaligus memungkinkan bekerja sama dan berkomunikasi.

1. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerjayang tidak produktif adalah perilaku yang mengganggu atau mengancam produktivitas perusahaan. Contoh dari perilaku ini adalah ketidakhadiran, menyala gunakan posisinya dan mencuri di tempat kerja.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, faktor-faktor tersebut juga dijadikan variabel dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut antara lain Motivasi Kerja, Beban Kerja, Tunjangan Kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rayan (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vernando (2017) yang meneliti tentang pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Erni (2022) yang meneliti tantang Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. **Motivasi Kerja**
2. **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja artinya segala aktivitas manusia yang dilakukan buat menggapai tujuan yang telah ditetapkannya,(Jufrizen 2022 : 7).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, serta terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik serta berkualitas. (Afandi 2018 : 23). Motivasi salah satu yang mempengaruhi sikap manusia yang disebut pula sebagai pendorong, impian, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membentuk seorang bersemangat serta termotivasi buat mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak serta berbuat berdasarkan cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. (Mujaitun 2015 : 15)

Motivasi kerja sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan, sebab dengan adanya motivasi tinggi yang dimiliki karyawan, maka diharapkan para karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Anggraeni & Rahardja 2018 :7. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Motivasi terdapat dari dalam diri untuk mendorong seorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk membawa kearah yang optimal serta dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengarruhi oleh beberapa faktor.faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksterna yang berasal dari karyawan (Qomariah, 2020:92)

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk menjadi pemimpin.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, antara lain: kondisi lingkungan kerja, kompetensi yang memadai, supervisi atau pemimpin yang baik, adanya tunjangan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

1. Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Sunyoto (2018:24) menjelaskan dimensi dan indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan ke posisi yang lebih baik dalam hal tanggung jawab yang lebih besar, posisi atau status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, dan terutama kenaikan gaji. Waktu, lokasi, atau kondisi kerja lainnya juga dapat menandai pekerjaan yang lebih baik di mana karyawan tersebut dipromosikan, tetapi jika pekerjaan tersebut tidak melibatkan keterampilan atau tanggung jawab yang lebih baik dan gaji yang lebih tinggi, itu bukanlah promosi. Bagi karyawan, promosi lebih penting daripada gaji, dan setiap promosi biasanya berarti upah untuk menyelesaikan tugas yang sekarang dipercayakan kepada mereka.

1. Prestasi Kerja Seseorang

Seseorang karyawan melakukan tugas yang diberikan atasan untuknya dan diselesaikan dengan baik sehinggan mendapatkan prestassi yang memuaskan,tampa prestasi kerja yang memuaskan sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan kejabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.Sehingga prestasi kerja seseorang sangat penting untuk kelangsungan kinerja karyawan.

1. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi,pengakuan atas keahlian.Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan,penghargaan tersebut dapat berupa tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu.

1. Pengakuan

Pengakuan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan kewajiban perusahaan,karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang baik. Hal tersebut akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

1. **Beban Kerja**
2. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan,dimana tugas atau kegiatan tersebut harus diselesaikan tepat waktu.Dalam hal inilah bidang produksi dituntut untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan mengurangi efek negatif pada perusahaan.(Nurhasanah et al ,2022:1). Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu karyawan atau manajer secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis beban kerja, teknik analisis beban kerja adalah suatu frekuaensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efesiensi dan efektivitas kerja suatu karyawan atau manajer.(Ellyzar, 2017)

Beban kerja sesuatu yang dirasakan berbeda diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan,kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan berbeda-beda dengan kapasitas yang dibutuhkan,perbedan tersebut menunjukan beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan tugas yang diterima.(Budiasa, 2021:30). Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan dengan memanfaatkan keahlian yang dimiliki. (Harini *et al*., 2018:3). Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tugas dari pekerjaan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Harini et al. (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal.

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

1. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.
4. Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

1. **Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Dimensi dan indikator Beban Kerja menurut (Harini *et al.*, 2018:03) adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1. Kondisi pekerjaan

Bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaanya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi suatu kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

1. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi, serta melakukan tugas yang dibebankan kepada individu untuk melakukan tugas yang diperintahkan oleh Manajer.

1. Standar pekerjaan

Kesan individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

1. **Tunjangan Kinerja**
2. **Pengertian Tunjangan Kinerja**

Tunjangan adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja, dalam arti pembayaran insentif merupakan kontribusi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Program pemberian tunjangan bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran pegawai terhadap perusahan, melainkan juga merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tunjangan itu setiap karyawan akan sadar bahwa meningkatntnya kinerja akan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri.(Apriyanti et al., 2021:03)

Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Umumnya, tunjangan tergabung bersama gaji bulanan. Tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Detail jenis dan besarannya biasa tertera secara detail pada slip gaji atau laporan penghasilan dari perusahaan atau lembaga pemberi kerja.(Surhamiyati et al., 2021:6)

Tunjangan adalah kompetensi langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan baik berupa uang atau lainnya. Tunjungan yang diberikan perusahaan merupakan upaya perusahaan memberikan rasa aman serta menunjukkan tanggung jawab sosial kepada para pegawai.(Sampurno et al, 2020:10).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja pembayaran diluar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan secara rutin sebagai balas jasa atas konstribusi karyawan dalam perusahaan.Dengan adanya tunjangan kinerja,karyawan dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Tunjangan Kinerja**

Menurut (Sari & Utama, 2022:2) faktor yang mempengaruhi Tunjangan Kinerja ialah jaminan sosial,jaminan sosial sebagai faktor penting bagi pegawai untuk membalas jasa dalam arti memberikan rasa tenang bagi pekerja dan anggota keluarga yang berfungsi untuk memberikan kesejahteraan hidup.Jaminan sosial terdiri dari beberapa aspek yaitu:

1. Tunjangan Pemeliharaan Kesehatan

Setiap karyawan berhak mendapatkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan,hal ini diwujudkan dengan memberikan akses rawat jalan,rawat inap,kontrol kehamilan,pelayanan khusus,dan kondisi gawat darurat.

1. Tunjangan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan Kerja diberikan sebagai perlindungan terhadap karyawan jika mengalami kecelakaan kerja baik saat menuju lokasi kerja atau ditempat kerja yang mengakibatkan luka fisik ataupun mental.

1. Tunjangan Hari Tua

Jaminan Hari Tua bermanfaat untuk menjamin setiap pegawai menerima uang tuani saat memasuki masa pensiun untuk kelangsungan hidupnya dimasa mendatang.

1. Tunjangan Kematian

Manfaat tunjangan Kematian akan diberikan kepada ahli waris pegawai yang meninggal dunia,tunjangan Kematian diberikan dalam bentuk uang tunai yang diberikan paling lambat 3 hari kerja setelang klaim diterima dan disetujui oleh BPJSTK.

1. **Indikator dan Dimensi Tunjangan Kinerja**

Menurut Mohammad Junaedi dalam Nawawi (2012:250) menjelaskan beberapa dimensi tunjangan diantaranya:

1. Ketepatan Pemberian Tunjangan

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan harus tepat waktu dan sesuai jalur, misalnya karyawan yang sudah cukup lama bekerja diperusahaan mendapatkan tunjaangan kinerja.

1. Kualifikasi Dalam Memberikan Tunjangan

Mendefinisikan bahwa pemberian tunjangan cukup signifikan untuk meningkatkan persaingan dalam pencapaian melalui bidang pekerjaan tertentu, dengan adanya kualifikasi perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan dan prestasi yang dimilikinya.

1. Pembiayaan Terkendali dan Seimbang *(Cost)*

Pengaturan balasan tidak boleh secara eksklusif sesuai kapasitas perusahaan dalam memberikan pembiayaan, namun selain itu harus dikontrol dan disesuaikan. Meskipun manfaat organisasi sangat besar, itu perlu dibayar untuk meningkatkan prestasi dan persaingan.

Sedangkan Dimensi Tunjangan menurut peraturan mentri ketenagakerjaan no. 10 Tahun 2017 adalah sebagai berikut:

1. Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Bulanan

Dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari suatu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Kuantitas didefinisikan sebagai jumlah yang dihasilkan, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kualitas didefinisikan sebagai seberapa jauh baik proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Waktu didefinisikan sebagai seberapa baik suatu kegiatan diselesaikan. Sedangkan, biaya diartikan sebagai seberapa besar anggaran yang telah dikeluarkan.

1. Kehadiran pegawai

Kehadiran adalah sebuah syarat utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan kerja. Karyawan wajib mematuhi ketentuan hari dan jam kerja, dimana ketentuan hari kerja yang berlaku di Kementerian adalah 5 (lima) hari kerja dengan total 7,5 (tujuh koma lima) jam per hari.

1. **Penelitian Terdahulu**
2. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Sampel yang digunakan berjumlah 32 karyawan. Menguunakan teknik sampling jenuh. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karawan,secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kartika Dwi Arisanti 2019)
3. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Mataram Jakarta”. Sampel yang digunakam berjumlah 35 karyawan. Mengunakan teknik *non probability sampling*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan linier berganda. Penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan sidnifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ahmad Rayyan 2021)
4. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang”. Sampel yang digunakan berjumlah 100 orang. Menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode penelitian ini *explanative research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier. Penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh posistif dan sidnifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Jose Beno 2019)
5. “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Kota Bengkulu”. Sampel yang digunakan berjumlah 30 orang. Menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan uji-f dan uji-t. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa setres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negativ dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sulastri 2020)
6. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusntara Semarang”. Sampel yang digunakan berjumlah 50 karyawan. Mengunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Leonardo Hendy Lukito 2018)
7. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”. Sampel yang digunakan berjumlah 42 karyawan. Menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif denga teknik analisis regresi linier berganda dengan uji-f dan uji-t. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Fernando Reinhard Tjiabrata 2017)
8. “Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatra Utara”. Sampel yang digunakan berjumlah 60 pegawai. Menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik observasi,wawancara dan angket. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tunjangan kinerja dan jaminan sosisl berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Erni Yusnita Sari 2022)
9. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tunjangan, Lingkungan Kerja Fisi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Crestec Indonesia Pasuruan”. Sampel yang digunakan berjumlah 62 karyawan. Menggunakan teknik sampling  *simple random sampling*. Metode penelitian kuantitatif korelasional dengan mengunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, tunjangan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Nur Siti Khumairoh 2022)
10. "Pengaruh Motivasi kerja, Setres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia”. Sampel yang digunakan berjumlah 60 karyawan. Menggunakan teknik sampling jenuh. Metode penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data dengan menggunkan kuisoner. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja, setres kerja, lingkungan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memilihi hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, setres kerja secara parsial tidak memiliki hubangan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja , setres kerja, lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Citra Islamiati 2021)
11. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya”. Sampel yang digunnakan berjumlah 85 karyawan. Menggunakan teknik sampel jenuh. Metode penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data menggunakan kuisoner. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan setres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Aron F Polakitang 2019)

Tabel 3

Studi penelitian terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul dan Nama Penelitian** | **Alat Analisis** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan** |
| 1 | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk (Kartika Dwi Arisanti,2019) | Regresi Linear Berganda | bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karawan,secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalahPada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel disiplin kerja |
| 2 | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Mataram Jakarta. (Ahmad Rayyan 2021) | Regresi Linear Berganda | Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan sidnifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel disiplin kerja |
| 3 | Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. (Jose Beno 2019) | Regresi Linear Berganda | Motivasi kerja berpengaruh posistif dan sidnifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja |
| 4 | Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Motor Kota Bengkulu. (Sulastri 2020) | Regresi Linear Berganda | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negativ dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel setres kerja |
| 5 | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan kerja, Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusntara Semarang. (Leonardo Hendy Lukito 2018) | Regresi Linear Berganda | Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel lingkungan kerja dan setres kerja |
| 6 | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. (Fernando Reinhard Tjiabrata 2017) | Regresi Linear Berganda | Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel lingkungan kerja |
| 7 | Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatra Utara. (Erni Yusnita Sari 2022) | Regresi Linear Berganda | Tunjangan kinerja dan jaminan sosisl berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel tunjangan dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel jaminan sosial |
| 8 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Tunjangan, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Crestec Indonesia Pasuruan. (Nursiti Khumairoh 2022) | Regresi Linear Berganda | Gaya kepemimpinan, tunjangan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini adalah tunjangan dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja |
| 9 | Pengaruh Motivasi kerja, Setres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. (Citra Islamiati 2021) | Regresi Linear Berganda | Motivasi kerja, setres kerja, lingkungan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memilihi hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, setres kerja secara parsial tidak memiliki hubangan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja , setres kerja, lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel setres kerja dan lingkungan kerja |
| 10 | Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. (Aron F Polakitang 2019) | Regresi Linear Berganda | Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan setres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | Persamaan pada penelitian ini yang akan dilaksanakan adalah pada variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada variabel setres kerja dan lingkungan kerja |

1. **Kerangka Pemikiran Konsepsual**

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017:21), kerangka berfikir merupakan model konsepsual tentang bagaimana teori saling berhubungan dengan berbagai macam faktor yang telah didefinisikan sebagai masal yang penting.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, serta terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik serta berkualitas. (Afandi 2018 : 23). Motivasi kerja juga merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya,selain itu juga peran manajer untuk memberi motivasi kerja berperan penting untuk meningkatkan motivasi dalam diri karywan untuk pendorong melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. (Anggraeni & Rahardja 2018:7)

Motivasi kerja adalah dorongan bagi setiap karyawan dalam menjalanjan tugasnya,dengan adanya motivasi yang baik maka para karyawan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja dapat diberikan oleh atasan dengan cara berinteraksi dengan karyawan,menjalin komunikasi yang baik,dan kehadiran manajer dapat memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan,dimana tugas atau kegiatan tersebut harus diselesaikan tepat waktu.Dalam hal inilah bidang produksi dituntut untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan mengurangi efek negatif pada perusahaan.(Nurhasanah et al ,2022:1). Pada dasarnya pembagian beban kerja yang sesuai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tampa diiringi pembagian beban kerja yang sesuai maka akan berdampak menurunya kinerja karyawan. Beban kerja berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia.(Budiasa, 2021)

Beban kerja adalah tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan mengakibatkan tingginya beban kerja yang dialami oleh karyawan semakintinggi beban kerja yang di alami oleh karyawan mengakibatkan menurunya kinerja karyawan. Menurunyan kinerja karyawan akan berdampak besar bagi perusahaan, perusahaan harus menurunkan beban kerja yang tinggi dengan cara memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan pemberian tugas yang merata oleh setiap karyawan dengan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuasn karyawan perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

1. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan

Tunjangan kinerja adalah pembayaran diluar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan secara rutin sebagai balas jasa atas konstribusi karyawan dalam perusahaan seperti pemberian jaminan kesehatan,tunjangan pensiun dan tunjangan kematian dengan adanya tunjangan diharapkan karyawan merasa aman dalam bekerja.Dengan adanya tunjangan kinerja,berharap karyawan bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya.(Sari & Utama, 2022).Program pemberian tunjangan bukan semata-mata didasarkan sebagai imbalan atas pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran pegawai terhadap perusahan, melainkan juga merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tunjangan itu setiap karyawan akan sadar bahwa meningkatntnya kinerja akan mendatangkan keuntungan bukan saja untuk organisasi, melainkan juga untuk dirinya sendiri.(Apriyanti et al., 2021:03)

Tunjangan kinerja merupakan pendapatan diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan kinerja yang diberikan perusahaan dapat berupa tunjangan kesehatan,tunjangan hari raya,tunjangan kematian. Dengan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan karyawan merasa aman dalam bekerja karena jika terjadi kecelakaan dalam bekerja perusahaan bertanggung jawab dalam hal ini, oleh karna itu dengan adanya tunjangan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan kerangka pemekiran yang diuraikan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



 : berpengaruh secara parsial

 : berpengaruh secara simultan

1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya sedang diuji. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang dicari. Hipotesis harus merupakan dugaan tentang hubungan-hubungan antar variabel, ini berarti bahwa hipotesis mengandung dua atau lebih variabel-variabel yang secara potensial dapat diukur. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H3 : Terdapat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H4 : Terdapat pengaruh motivasi kerja,beban kerja dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

**Bab III**

**Metode Penelitian**

1. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian ini yang didunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang dimana diolah dan dianalisis untuk menarik kesimpulan, artinya penelitian yang dilakukan menekan pada analisis data numerik (angka), menhetahui perbedaan hubungan yang signifikan, antara variabel yang diteliti, kesimpulan yang ditarik akan memperjelas gambaran tentang objek yang diteliti. Saat menulis penelitian ini, penulis menggunakan studi kasus dan analisis deskripsi kuantitatif.

1. **Populasi dan Sampel**
2. **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini, wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan objek yang memiliki kuantitas dan juga karakter tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan akhirnya ditarik kesimpulan dalam penelitiannya (Prof. Dr. Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal yang berjumlah 377 karyawan. Berikut ini adalah perincian dari keryawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

Tabel 4

Populasi Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | JumlahKaryawan |
| 1 | Kantor | 17 |
| 2 | Area Kotor | 100 |
| 3 | Area Bersih | 100 |
| 4 | Gudang | 30 |
| 5 | Pemborong  | 60 |
| 6 | Kurir  | 25 |
| 7 | Supir  | 15 |
| 8 | Security | 4 |
| 9 | Finising  | 26 |
|  | Jumlah | 377 |

 Sumber: PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal

1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019:127). Untuk menentukan sampel yang dapat mewakili populasi tersebut dalam penelitian ini diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam peneliti, peneliti mengunakan purposive sampling, artinya teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengandalkan peneliannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpatisipasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan menggunakan rumus dari Slovin :



Keteranga :

N : Ukuran Populasi

n : Ukuran Sampel

e : Presentasi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diininkan yaitu sekitar 5%

Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

n = 377

377 (0,01) + 1

n = 377 = 80,2127

3,77+1

 Sehingga dapat diketahui sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang responden karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal. Berikut ini adalah sampel penelitian sebagai responden penelitian.

Tabel 5

Sampel Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | JumlahKaryawan |
| 1 | Kantor | 17 |
| 2 | Area Kotor | 100 |
| 3 | Area Bersih | 100 |
| 4 | Gudang | 30 |
| 5 | Pemborong  | 60 |
| 6 | Kurir  | 25 |
| 7 | Supir  | 15 |
| 8 | Security | 4 |
| 9 | Finising  | 26 |
|  | Jumlah | 377 |

Sumber: PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal

1. **Definisi Konseptual dan Operasional Variabel**
2. **Definisi konseptual**

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas. Definisi konsepsual variabel penelitian ini adalah :

1. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, serta terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik serta berkualitas. (Afandi 2018 : 23)
2. Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu karyawan atau manajer secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis beban kerja, teknik analisis beban kerja adalah suatu frekuaensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efesiensi dan efektivitas kerja suatu karyawan atau manajer.(Ellyzar, 2017)
3. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Umumnya, tunjangan tergabung bersama gaji bulanan. Tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu. Detail jenis dan besarannya biasa tertera secara detail pada slip gaji atau laporan penghasilan dari perusahaan atau lembaga pemberi kerja.(Surhamiyati et al., 2021:6)
4. **Operasi Variabel**

Devinisi operasional adalah suatu defisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifisikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variabel tersebut. Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukurannya.

Tabel 6

Operasionalisasi Variabel

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Dimensi | Indikator | Item | Sumber |
| Kinerja (Y) | Kinerja tugas | 1. Pelaksanaan tugas
2. Kualitas dan kuantitas kerja
 | 1,23,4 | Mangkunegara (2014:9) |
| Kinerja konstektual  | 1. Komunikasi antar karyawan
 | 5,6 |
| 1. Tugas tambahan

  |  7,8 |
| 1. Kesadaran untuk bekerja sama
 | 9,10,11 |
| Motivasi Kerja(X₁) | Promosi  | 1. kemajuan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi
 | 1,2 | Menurut Sunyoto (2018:24) |
| 1. kenaikan gaji
 | 3,4 |
| Prestasi kerja | 1. promosi kenaikan jabatan
 | 4,5 |
| Teladan pemimpin  | 1. kehadiran pemimpin
 | 6,7,8 |
| Beban Kerja (X₂) | Target yang harus dicapai | 1. Pandangan mengenai tugas
 | 1,2 | Harini *et al.*, (2018:03) |
| Penggunaan waktu kerja | 1. Mengambil keputusan dengan cepat
 | 3,4 |
| 1. Waktu yang digunakan menyelesaikan tugas
 | 5,6 |
| Tunjangan kinerja (X₃) | Ketepatan pemberian tunjangan | 1. Waktu pemberian tunjangan
 | 1,2,3 | Mohammad Junaedi dalam Nawawi (2012:250) |
| Kualifikasi pemberian tunjangan | 1. Persaingan pemberian tunjangan
 | 4,5 |
| 1. Pemberian tunjangan
 | 6,7 |

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang digunakan dikumpulkan dengan metode kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaa tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang ia ketahui. Dalam menyusun kuesioner digunakan kuesioner tertutup dengan skala likert. Skala riket digunakan untuk mengetahui sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Liker menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut :

Tabel 7

Pengukuran Skala Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kategori | Skor |
| 12345 | Sangat Setuju (SS)Setuju (S)Netral (N)Tidak Setuju (TS)Sangat Tidak Setuju (STS) | 54321 |

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas Insrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana digunakan untuk memperoleh, mengukur apa yang ingin diukur(Siregar,2017:46). Suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik product moment, yaitu (Siregar, 2017:48)

r

xy

=

𝑛

Σ

𝑋𝑌

Σ

𝑋

Σ

𝑌

√

{

𝑛

Σ

X

2

−

(

Σ

X

)

2

}

{

𝑛

Σ

Y

2

−

(

Σ

Y

)

2

}

Keterangan :

rxy = koefisien korelasi

n = jumlah responde

Σxy = jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

Σx = jumlah skor butir

Σ2 = jumlah skor butir kuadrat

Σy = jumlah skor total

Σ2 = jumlah skor total kuadrat

 Perhitungan tersebut dapat diketahui validitas masing-masing butir pertanyaan. Kriteria validitas adalah jika korelasi product momen >r tabel (ꭤ ; n-2). Perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment pada taraf signifikansi 5%.

1. **Uji Reliabilitas**

 Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Siregar, 2017:55). Untuk mengetahui apakah suatu instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi atau sebaliknya, dapat digunakan beberapa teknik, diantaranya adalah dengan menggunakan rumus Spearman Brown, Flanagon, Rulon, K-R 20, K-R 21, Hoyt, dan Rumus Alpha. Dalam penelitian ini, untuk mencari reabilitas insrumen digunakan rumus Alpha sebagai berikut (Siregar, 2017:58):

 r₁₁ = *k* ∑ σ b ²

1 ₋

( *K* – 1) σ t ²

Keterangan

r₁₁ : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

∑σb² : jumlah varians butir

σt² : jumlah varian total

 Berdasarkan perhitungan akan didapat reabilitas instrumen dari masing-masing butir angket. Jika koefisien reabilitas > 0,7 maka butir angket dinyatakan reliabel (Siregar, 2017:58)

1. **Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses pengelolahan data yang telah dikumpulkan sebelumnya, supaya data yang dikumpulkan bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Transformasi Data**

Data dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai data ordinal. Sedangkan analisis regresi hanya lazim digunakan bila skala pengukuran yang dilakukan adalah data interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur-prosedur tersebut. Metode succesive interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data inretval. Mengapa data ordinal harus diubah dalam bentuk interval.

 Mentransformasikan data ordinal menjadi data interval gunanya utuk memenuhi sebagian dari syarat analissis parametik yang mana data setidak-tidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Successive Interval*). Langkah–langkah transformsai data ordinal ke data interval sebagai berikut (Sugiyono 2013:25):

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor

1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi

1. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya

disebut proporsi

1. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai

proporsi secara berurutan perkolom skor

1. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi

kumulatif yang diperoleh

1. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
2. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:



1. Tentukan nilai transformasi dengan rumus : Y = NS + [ 1+| NSmin| ]
2. **Uji Asumsi Klasik**
	1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonierita bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas independen(Imam Ghozali 2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, makangat tinggi, tetapi secara individual a variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendetekni ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel variabel independen banyak yang tidak signivikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel variabel independen adakorelasi yang cukup tinggi (diatas 0.90), maka hal ini merupakan inikasi adanya multikolonieritas.
3. Multikolonieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainny. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10.
	1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskesdatisitas atau tidak terjadi Heteroskedatisitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residulnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heteroskedatisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot anrata SRESID dan ZRPED dimana sumbu Y adalah Y yeng telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( Y prediksi – Y sesungguhnya ) yang telah di-studentized. Dasar analisis jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah anggka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2018:137).

* 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi dan residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Uji normalitas juga dapat di ketahui melalui uji *kolmogorof smirnov*. Kriteria dasar dalam pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi diatas 0,05 artinya residual terdistribusi normal. Sedangkan jia nilai signifikansi dibawah 0,05 maka nilai residual terdistribusi tidak normal.(Imam Ghozali, 2018:161).

* 1. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu dengan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan penggangu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. (Imam Ghozali, 2018:111).

1. **Analisis Regresi Berganda**

Analisis berganda ini bertujuan untuk memprediksi besarnya keterkaitan dengan menggunakan data variabel bebas yang sudah diketahui besarya. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model berikut(Sugiyono, 2019:260)

Y = α + β1Χ1 + β₂Χ₂ + β₃Χ₃ + e

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta, harga Y bila X = 0

 β = Koefisien regresi, yang menunjukan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat (Y) yang didasarkan pada variabel bebas (X).

X1 = Motivasi

X₂ = Beban kerja

X₃ = Tunjangan kinerja

e = eror

1. **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berikut langkah-langkah uji hipotesis (Sugiyono 2018:223)

* + 1. **Uji Parsial**

Langkah-langkah yang ditempuh dalam melakukan uji parsial antara lain :

1. Formulasi Hipotesis

Hipotesis statistik yang akan diuji dapat diformulasikan:

H₀ : β1 = 0,

tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H1 : β1 ≠ 0,

ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H₀ : β₂ = 0,

tidak ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H0 : β₂ ≠ 0,

ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal

H₀ : β₃ = 0,

 tidak ada pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H₀ : β₃ = 0,

ada pengaruh yang signifikan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

1. Taraf Signifikan

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (atau α = 5%).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H₀ yaitu

H₀ diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel

H₀ ditolak apa bola thitung > ttabel atau –thitung <- ttabel

**Kurva Kriteria Penerimaan / penolakan Hipotesis Penelitian**



1. Menghitung Nilai thitung

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Riduwan,2013: 229)

thitung = b

 Sb

Keterangan :

b = Nilai Parameter

Sb = Standar Eror dari b

Sy.x = Standar Eror Estimasi

1. Kesimpulan : H₀ diterima atau di tolak
	* 1. **Uji Simultan**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas secara bersama- sama terhadap variabel terkait digunakan uji simultan.

Langkah-langkahnya adalah :

1. Formulasi Hipotesis

H₀ : β = 0,

tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja, beban kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

H4 : β ≠ 0,

ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja, beban kerja, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Pangan Sejahtera Tegal.

1. Taraf Signifikasi

Untuk menguji signifikasi dari koefisien korelasi yang di peroleh, digunakan uji F menggunakan tingkat signifikasi sebesar 95% (α = 5%).

1. Kriteria Penguji Hipotesis

Kriteria untuk menerima atau menolak H₀ yaitu :

H₀ diterima apabila Fhitung < Ftabel

H₀ ditolak apabila Fhitung > Ftabel

 Daerah Penerimaan H₀

 Ftabel

Daerah Penolakan H₀

1. Menghitung Nilai Fhitung

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut:

Fhitung = Jkreg / ᴷ

 Jkres / ( n – k – 1)

Keterangan :

JKreg = Jumlah Kuadrat Regresi ƩXY = (ƩX).(ƩY)

 n

JKres = Jumlah Kuadrat residu Ʃ ε2 = Ʃ (y – ᴖy)2

k = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah Sampel

1. Kesimpulan : Ho diterima atau ditolak
2. **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk menyatakan besar atau kecilnya konstribusi (Sumbangan langsung) variabel X terhadap variabel Y. Adapun Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut :

KD = r2 x 100%

KD = Besarnya koefisien determinasi

r = Koefisien korelas