

# **PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, JAM KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SOPIR PADA PT. KENZIE ABIAH WISESA**

**Muhammad Alfiyan Nor Rifki**

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

Jl. Perak Barat No. 173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur.

[alfiyan.monster@gmail.com](mailto:alfiyan.monster@gmail.com)

**Dr. Ir Sumarzen Marzuki, M.MT**

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA

Jl. Perak Barat No. 173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Kota Surabaya, Jawa Timur.

## **ABSTRAK**

Salah satu personel yang terlibat langsung dalam penggerak tugas pengiriman logistic yaitu sopir. Untuk meningkatkan kinerja sopir tentu harus ada yang diberikan atau pemicu seperti insentif untuk menambah semangat sopir selain itu ada juga variable lainnya yaitu motivasi, jam kerja, dan beban kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi, Jam kerja, dan Beban kerja terhadap kinerja sopir. Penelitian ini masuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal yang menggunakan teknik kuantitatif. Dengan hasil penelitian variable Insentif, Motivasi, Jam kerja dan beban kerja masing-masing variabel berpengaruh signifikan secara parsial dan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan dengan presentase 95,6% dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Insentif, Motivasi, Jam Kerja, Beban kerja, Kinerja Sopir.**

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Semua bisnis perlu punya tujuan yang berbeda untuk dituju. Tujuan ini mampu tercapai menggunakan SDM yang berada diorganisasi tersebut. Sebuah perusahaan memiliki beberapa sumber daya penting, tetapi satu-satunya yang menjadi penentu kelebihan kompetitif perusahaan adalah bakat dan cara mengelolanya.

Di masa sekarang ini perusahaan logistik harus pintar memilih strategi supaya tidak ketinggalan dengan perusahaan logistik lain. Kurangnya talenta yang cocok, kurangnya faktor kinerja sopir truk, bahkan kurangnya insentif dan motivasi bagi sopir truk, kebutuhan sekunder untuk kegiatan operasional. Maka terlihat ada banyak perusahaan logistik yang tidak begitu ramai dan tampak bertahan dan akhirnya gulung tikar.

Satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan logistik adalah sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Kurangnya sumber daya manusia yang kompatibel atau faktor kinerja sopir yang kurang atau bahkan kurangnya Insentif dan Motivasi terhadap sopir truck yang menjadi kebutuhan sekunder untuk kegiatan operasional. Jam kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja sopir, selain itu beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan logistik. Mengingat begitu pentingnya kinerja sopir dalam mendukung kegiatan perusahaan logistik, maka setiap perusahaan logistik dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja sopir.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi, Jam Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Sopir Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa ”.

## II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Deskripsi Teori

#### Insentif

Menurut Lijan Poltak (2017) , insentif termasuk bentuk balas atas jasa yang dikasihikan dengan tidak tetap atau bervariasi tergantung pada kinerja karyawan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016) , insentif ialah bentuk kompensasi yang mengikuti gaji atas hasil kerja dan giatnya pekerja.

Hasibuan (2016) menjelaskan insentif yaitu tambahan atas jasa karyawan yang dikasihikan untuk karyawan tertentu yang berprestasi lebih dari yang lain.

Dari definisi-definisi tersebut dapat kesimpulan yaitu insentif merupakan imbalan operasional atas kinerja pegawai yang telah mencapai hasil kerja yang diatas rata-rata..

#### Motivasi

Dalam Hasibuan (2016) mengungkapkan pengertian motivasi merupakan “Memberikan kekuatan pendorong untuk mendorong antusiasme di tempat kerja, supaya bekerja sama, kerja secara efisien, serta teroganisasi dengan segala wujud hal menuju kebahagiaan”.

Menurut Robbins (2014) menjelaskan bahwa “Motivasi sebagai proses untuk menjabarkan arah dan keuletan individu guna mencapai tujuan”.

Bedasarkan definisi-defenisi para ahli maupun peneliti diatas, penulis mendapat kesimpulan bahwa motivasi yaitu kemauan internal yang dapat memperlancar pekerjaan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu dan mencapai hasil yang maksimal.

#### Jam Kerja

Su'ud (2017), menjelaskan jam kerja yaitu waktu untuk melaksanakan kegiatan, yang dilakukan siang maupun malam hari. Rancangan kerja yang mau dikerjakan termasuk langkah memperbaiki efisiensi waktu.

Jam kerja menurut Busro (2018) mengungkapkan bahwa sering dibuat penentu besaran upah yang dibayarkan dalam organisasi seperti hitungan jam, hari, mingguan,serta bulanan. Tapi terdapat ketentuan tentang lama kerja maksimal, waktu untuk istirahat, dan kompensasi jika kerja lebih dari ketentuan yang dibuat.

Bedasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan jam kerja yaitu jumlah waktu dan lamanya waktu yang digunakan dalam pengiriman barang sampai tempat *customer* sampai kembali ke garasi atau parkir truk perusahaan setiap harinya.

#### Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) Menunjukkan bahwa beban kerja adalah sejumlah besar pekerjaan yang perlu dilakukan contohnya jam kerja yang padat, tekanan didalam pekerjaan yang besar, serta tanggung jawab atas kerja yang dilakukannya.

Siswanto (2017) menjelaskan bahawa beban kerja adalah menggunakan teknik analisis kerja, taktik analisis beban kerja serta teknik manajemen lainnya untuk secara sistematis memperoleh

informasi tentang efektif serta efisien kerja suatu unit usaha atau pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu.

Dari uraian diatas didapatkan kesimpulan yaitu beban kerja diciptakan oleh banyaknya pekerjaan dan tugas yang perlu dilakukan pegawai dengan terampil yang perlu dilakukan didasarkan waktu yang dapat dilakukan.

### **Kinerja Sopir**

Afandi (2018:83) menjelaskan bahwa kinerja yaitu pekerjaan yang bisa dilaksanakan seorang diri ataupun sekumpulan individu di sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya sendiri-sendiri untuk secara tidak sah meraih tujuan perusahaan tanpa melanggar peraturan yang ada, moral atau etika.

Mangkunegara, (2015) menjelaskan bahwa kinerja yaitu hasil kualitas serta kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya dengan tanggung jawab yang dilimpahkan. Dengan penjabaran para ahli di atas, dapat kesimpulan yaitu kinerja sebagai kemampuan, usaha, serta kerja seorang atau kelompok untuk meraih tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja individu dan kelompok di dalam suatu perusahaan diharapkan dapat melanjutkan pekerjaannya. Tingkatkan kinerja untuk mendukung operasi organisasi Anda. Perusahaan logistik mempunyai peran yang sangat penting dalam membangun serta kelangsungan sebuah negara, salah satunya adalah personel yang terlibat langsung dalam penggerak tugas pengiriman logistik.

### **Kerangka Berfikir**

#### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Sopir (H1)**

Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian YASIR M, (2019) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan driver gojek makasar.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sopir (H2)**

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian suci amalia (2019) yang menyatakan bahwa bahwa motivasi dalam antrean berpengaruh terhadap motivasi kinerja pengemudi sopir angkutan.

#### **Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kinerja sopir (H3)**

Jam Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian Ipin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021) yang menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

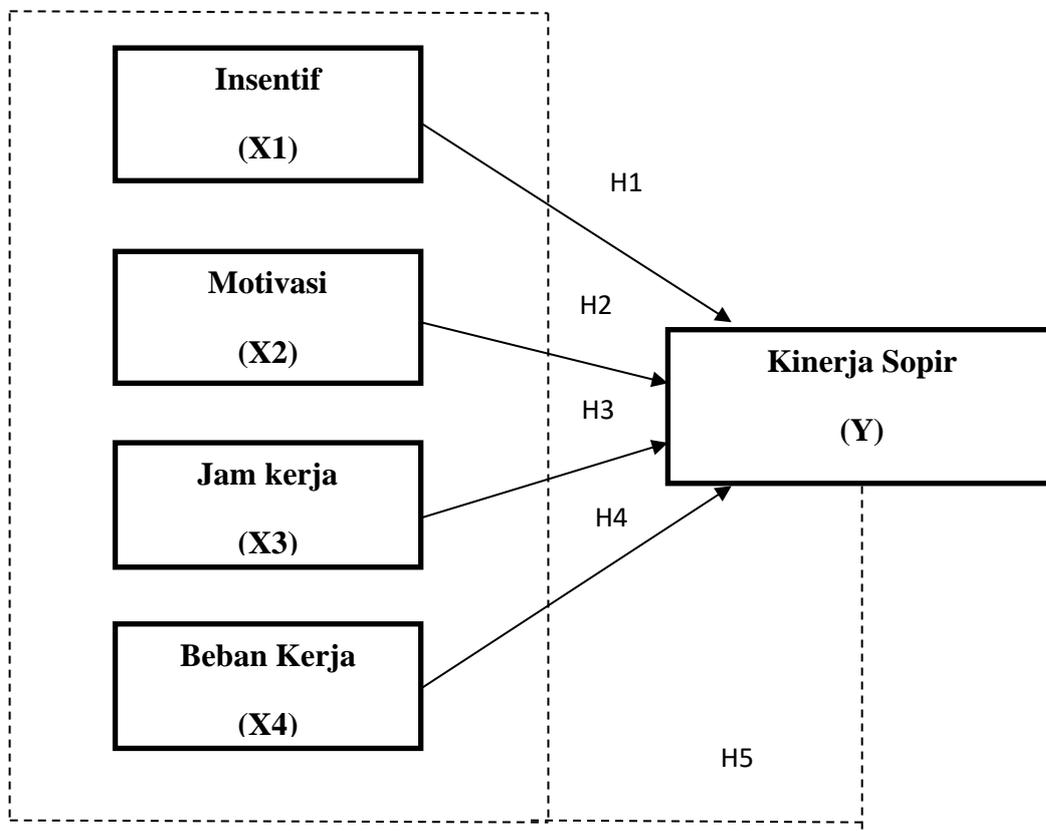
#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja sopir (H4)**

Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sopir. Ini sesuai dengan penelitian Tia Komala (2019) yang menyatakan bahwa bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sopir bus.

#### **Pengaruh Insentif, Motivasi, Jam Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja sopir (H5)**

Dengan adanya penelitian-penelitian setiap variabel diatas bisa disimpulkan bahwa hubungan insentif, motivasi, jam kerja, dan beban kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya bagian operasional yaitu sopir.

Berikut gambaran dari kerangka berpikir pada penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Hipotesa

Sumber : Data Di Olah Peneliti, 2022

### Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) ialah tanggapan sementara tentang perumusan pada permasalahan peneliti, dimana rumusan permasalahan penelitian tersebut dijelaskan dalam berupa wujud kalimat pertanyaan.

Berdasarkan pada rumusan masalah yang hendak dikaji sehingga hipotesis yang akan disajikan pada penelitian ini yakni:

1. H1 = Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
2. H2 = Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
3. H3 = Terdapat pengaruh Jam kerja terhadap Kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
4. H4 = Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.
5. H5 = Terdapat pengaruh Insentif, Motivasi, Jam Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa.

### III. METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kenzie Abiah Wisesa yang berjumlah sebesar 35 sopir dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

#### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat variabel yang diteliti yaitu :

1. Insentif (X1)

Menurut Hasibuan (2016), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Indikator insentif menurut Hasibuan (2016) yaitu :

1. Produktivitas Kerja
2. Lama Kerja Prestasi
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan
6. Evaluasi Jabatan

2. Motivasi (X2)

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai tujuan, memberikan daya dorong untuk membangkitkan semangat mereka yang ingin bekerja secara efektif dan berintegrasi merupakan respon terhadap tujuan itu sendiri.

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Kebutuhan fisik,
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,
3. Kebutuhan social,
4. Kebutuhan akan penghargaan,
5. ]Kebutuhan perwujudan diri,

3. Jam Kerja (X3)

Su'ud (2017) menjelaskan jam kerja yaitu waktu untuk melaksanakan kegiatan, yang dilakukan siang maupun malam hari. Rancangan kerja yang mau dikerjakan termasuk langkah memperbaiki efisiensi waktu.

Indikator motivasi menurut Prihatminingtyas (2019) yaitu:

1. Jam kerja pagi
2. Jam kerja siang
3. Jam kerja malam

4. Beban Kerja (X4)

Siswanto (2017) menjelaskan bahawa beban kerja adalah menggunakan teknik analisis kerja, taktik analisis beban kerja serta teknik manajemen lainnya untuk secara sistematis memperoleh informasi tentang efektif serta efisien kerja suatu unit usaha atau pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu.

Indikator motivasi menurut Luh KadekBudi Martini (2018) yaitu:

1. Beban fisik
2. Beban Mental
3. Beban Waktu

5. Motivasi (Y)

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah bekerja sama dengan segala upaya untuk mencapai tujuan, memberikan daya dorong untuk membangkitkan semangat mereka yang ingin bekerja secara efektif dan berintegrasi merupakan respon terhadap tujuan itu sendiri.

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi
4. Disiplin
5. Inisiatif
6. ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

##### 1. Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

**Tabel 4.1 Uji Validitas Variable Insentif**

Variabel Penelitian	$r_{hitung}$	<i>pearson product moment table</i>	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.537	0.344	Valid
Pertanyaan no 2	0.745	0.344	Valid
Pertanyaan no 3	0.627	0.344	Valid
Pertanyaan no 4	0.639	0.344	Valid
Pertanyaan no 5	0.651	0.344	Valid
Pertanyaan no 6	0.572	0.344	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= 35 sebesar 0,334. pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Insentif (X1) yang terdiri dari X1.1,X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6 semuanya menghasilkan nilai ( $r_{hitung}$ ) > daripada ( $r_{Tabel}$ ). Sehingga dapat kesimpulan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

##### 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

**Tabel 4.2 Uji Validitas Variable Motivasi**

Variabel Penelitian	$r_{hitung}$	<i>pearson product moment table</i>	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.630	0.344	Valid
Pertanyaan no 2	0.752	0.344	Valid
Pertanyaan no 3	0.671	0.344	Valid
Pertanyaan no 4	0.615	0.344	Valid
Pertanyaan no 5	0.740	0.344	Valid

Pertanyaan no 6	0.531	0.344	Valid
-----------------	-------	-------	-------

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari tabel pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= 35 sebesar 0,334. pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Motivasi (X2) yang terdiri dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada (rTabel). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

### 3. Uji Validitas Variabel Jam Kerja (X3)

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variable Jam kerja**

Variabel Penelitian	r <sub>hitung</sub>	<i>pearson product moment table</i>	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.694	0.344	Valid
Pertanyaan no 2	0.854	0.344	Valid
Pertanyaan no 3	0.690	0.344	Valid
Pertanyaan no 4	0.625	0.344	Valid
Pertanyaan no 5	0.815	0.344	Valid
Pertanyaan no 6	0.598	0.344	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari tabel pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= 35 sebesar 0,334. pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Jam Kerja (X3) yang terdiri dari X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada (rTabel). Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

### 4. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X4)

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variable Beban kerja**

Variabel Penelitian	r <sub>hitung</sub>	<i>pearson product moment table</i>	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.752	0.344	Valid
Pertanyaan no 2	0.601	0.344	Valid
Pertanyaan no 3	0.739	0.344	Valid
Pertanyaan no 4	0.748	0.344	Valid
Pertanyaan no 5	0.836	0.344	Valid
Pertanyaan no 6	0.628	0.344	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari tabel pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= 35 sebesar 0,334. pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Beban Kerja (X4) yang terdiri dari X4.1, X4.2, X4.3, X4.4, X4.5, X4.6 semuanya mempunyai nilai (rHitung) > daripada (rTabel). Sehingga dapat disimpulkan yaitu instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

## 5. Uji Validitas Variabel Kinerja sopir (X4)

**Tabel 4.10 Uji Validitas Variable Kinerja sopir**

Variabel Penelitian	$r_{hitung}$	<i>pearson product moment table</i>	Kesimpulan
Pertanyaan no 1	0.556	0.344	Valid
Pertanyaan no 2	0.732	0.344	Valid
Pertanyaan no 3	0.730	0.344	Valid
Pertanyaan no 4	0.735	0.344	Valid
Pertanyaan no 5	0.494	0.344	Valid
Pertanyaan no 6	0.673	0.344	Valid
Pertanyaan no 7	0.800	0.344	Valid
Pertanyaan no 8	0.705	0.344	Valid
Pertanyaan no 9	0.687	0.344	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Hasil dari table pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N)= 35 sebesar 0,334. Pada hasil dari uji validasi yaitu bahwa instrumen pertanyaan variable Kinerja Sopir (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9 semuanya mempunyai nilai ( $r_{hitung}$ )>daripada ( $r_{Tabel}$ ). Sehingga dapat kesimpulan yaitu instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid..

### Uji Reliabilitas

Hendak menargetkan reliabel pada suatu pernyataan yaitu menggunakan Cronbach's Alpha pada setiap variabel penelitian yang menggunakan metode SPSS. Bilamana Cronbach's Alpha > 0,6. Keputusan tersebut beroleh ditinjau pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Insentif (X1)	0,672	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,734	0,6	Reliabel
Jam Kerja (X3)	0,801	0,6	Reliabel
Jam Kerja (X3)	0,806	0,6	Reliabel
Jam Kerja (X3)	0,856	0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 perolehan dari uji reliabilitas dari kelima variabel tersebut dinyatakan reliabel karena skor Cronbach's Alpha > 0,6. Sampai-sampai mampu diinterpretasikan bahwa data tersebut reliabel yang berarti pada seluruh variabel dapat dianalisis lebih lanjut.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengenali informasi yang diperoleh dari masing-masing sesungguhnya menjajaki pola sebaran wajar ataupun tidak. Dengan uji Kolmogorov-Smirnov dikatakan memiliki distribusi normal bila memiliki Asymptotic Significance  $>0,05$ .

Tabel 4.3 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15787959
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.091
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>

Dari tabel 4.12 didapatkan nilai signifikansi hasil uji kolmogorov-smirnov dari data yang didapatkan dengan nilai 0,055 ( $>0,05$ ) berdistribusi normal, bisa disimpulkan data tersebut termasuk data berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan Untuk menguji multikolinieritas dengan melihat VIF serta angka tolerance. Bila  $VIF < 10$  serta nilai tolerance  $> 0,10$ , Sehingga tidak terjalin multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

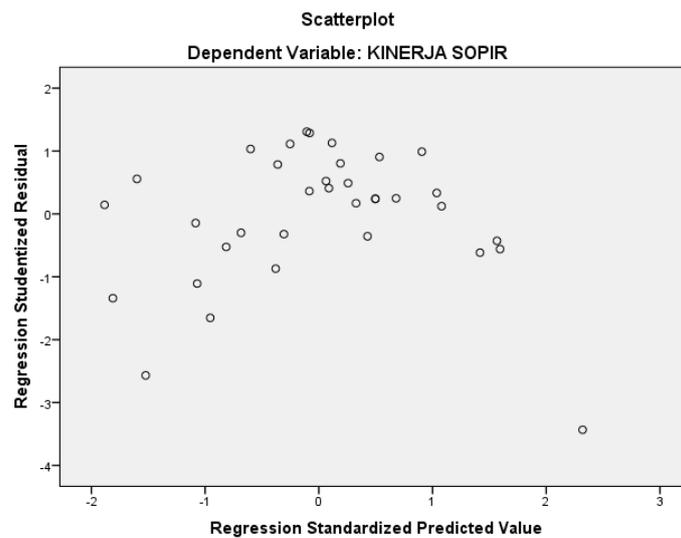
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
X1	0,144	6,924
X2	0,181	5,535
X2	0,144	9,939
X2	0,145	6,884

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Dari tabel 4.13 didapatkan nilai signifikansi hasil dari uji multikolinieritas dari data yang didapatkan dengan nilai VIF 6.924 serta nilai tolerance 0.144 pada variabel insentif, nilai VIF 5.535 serta nilai tolerance 0.181 pada variabel motivasi, nilai vif 6.939 serta nilai tolerance 0.144 pada variabel jam kerja, serta nilai VIF 6.884 serta nilai tolerance 0.145 pada variabel beban kerja, maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjalin multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipakai sebagai uji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian. Dengan melihat grafik scatterplot pada output yang dihasilkan.



**Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Dilihat grafik pada gambar dapat diketahui titik-titik menyebar serta berbentuk pola yang tidak beraturan dibawah serta diatas 0 (nol) pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan peneliti tidak ada gejala heteroskedastisitas serta layak untuk lanjut ke uji berikutnya.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada pengkajian ini dipergunakan sebagai mendeteksi seberapa jauh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis regresi ini mengaplikasikan program SPSS dengan hasil berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2.997	1.334
	Insentif	.353	.163
	Motivasi	.500	.142
	Jam kerja	.306	.148
	Beban kerja	.440	.154

a. Dependent Variable: Kinerja sopir

Sumber: diolah data primer dengan SPSS 22 (2022)

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

$$Y = -2997 + 0,353X_1 + 0,500X_2 + 0,306X_3 + 0,440X_4 + e$$

Keterangan:

X1	: Insentif
$\beta_1$	: Koefisien arah regresi variabel X1
X2	: Motivasi
$\beta_2$	: Koefisien arah regresi variabel X2
X3	: Jam kerja
$\beta_3$	: Koefisien arah regresi variabel X3
X4	: Beban Kerja
$\beta_4$	: Koefisien arah regresi variabel X4
Y	: Kinerja Sopir
e	: Residual Error pada tiap-tiap variabel

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variable independent dengan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Nilai Constanta adalah -2997, artinya jika tidak terjadi perubahan variable Insentif(X1), Motivasi(X2), Jam Kerja(X3), dan Beban Kerja (X4) adalah 0, maka Kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa ada sebesar -2997
2. Nilai Koefiseien regresi Insentif yaitu sebesar 0,353, Artinya variable Insentif(X1) meningkat sebesar 1% dengan Asumsi variable Motivasi(X2), Jam Kerja(X3), Beban Kerja (X4) dan Konstanta adalah 0, maka Insentif meningkat sebesar 0,353%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable Insentif yang disediakan berkontribusi positif bagi Kinerja Sopir, maka makin tersedianya Insentif pada PT. Kenzie Abiah Wisesa maka semakin terpengaruh pula tingkat kinerja sopir.
3. Nilai Koefiseien regresi Motivasi yaitu sebesar 0,500, Artinya variable Motivasi(X2) meningkat sebesar 1% dengan Asumsi variable Insentif(X1), Jam Kerja(X3), Beban Kerja (X4) dan Kontanta adalah 0, maka Insentif meningkat sebesar 0,500%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable Motivasi yang ada berkontribusi positif bagi Kinerja Sopir , maka makin tersedianya Motivasi pada PT. Kenzie Abiah Wisesa maka semakin terpengaruh pula tingkat kinerja sopir.
4. Nilai Koefiseien regresi Jam kerja yaitu sebesar 0,306, Artinya variable Jam kerja(X3) meningkat sebesar 1% dengan Asumsi variable Insentif(X1), Motivasi(X2), Beban Kerja (X4) dan Kontanta adalah 0, maka Insentif meningkat sebesar 0,306%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable Jam kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi Kinerja Sopir , maka makin teraturinya Jam kerja pada PT. Kenzie Abiah Wisesa maka semakin terpengaruh pula tingkat kinerja sopir.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Parsial)

Untuk menguji variable secara parsial dilakukan dengan meihat Sig. serta nilai tHitung. Bila Sig<0.05 serta tHitung>tTabel, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh.

**Tabel 4.5 Hasil Uji t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.997	1.334		-2.246	.032
	X1_ Insentif	.353	.163	.218	2.162	.039
	X2_ Motivasi	.500	.142	.317	3.525	.001
	X3_ Jam kerja	.306	.148	.208	2.069	.047
	X4_ Beban kerja	.440	.154	.287	2.861	.008

a. Dependent Variable: Y\_ Kinerja sopir

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

**A. Uji Hipotesis Pertama (H1)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X1) terhadap (Y) yaitu sebesar 0,039 <0,05 serta Nilai tHitung 2,162 > tTabel 2,042, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

**B. Uji Hipotesis Kedua (H2)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X2) terhadap (Y) yaitu sebesar 0,001 <0,05 serta Nilai tHitung 3,525 > tTabel 2,042, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

**C. Uji Hipotesis Ketiga (H3)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X3) terhadap (Y) yaitu sebesar 0,047 <0,05 serta Nilai tHitung 2,062 > tTabel 2,042, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X3 terhadap Y.

**D. Uji Hipotesis Keempat (H4)**

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (X4) terhadap (Y) yaitu sebesar 0,008 <0,05 serta Nilai tHitung 2,861 > tTabel 2,042, sehingga disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh X4 terhadap Y.

**2. Uji f (Simultan)**

Untuk menguji variable secara simultan dilakukan dengan melihat Sig. serta nilai tHitung. Bila Sig. < 0.05 serta fHitung > fTabel, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh.

**Tabel 4.6 Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	993.388	4	248.347	163.446	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.583	30	1.519		
	Total	1038.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja sopir

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Jam kerja, Motivasi, Insentif

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 22 (2022)

Bedasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Insentif, Motivasi, Jam kerja, dan Beban kerja simultan terhadap kinerja sopir yaitu sebesar 0.000 < 0.05 dan Nilai fHitung 163,446 > fTabel 2,68. maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang

berrarti Insentif, Motivasi, Jam kerja, serta Beban kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja sopir.

### 3. Analisa Koefisien Determinasi

Pada metode uji ini bertujuan agar mendapati besarnya nilai korelasi dan hubungan pada variabel dengan cara menghitung sebagaimana dekatnya garis regresi yang memperhitungkan pada data yang semestinya. Menurut penjelasan tersebut dapat ditinjau melalui koefisien R dan R<sup>2</sup>.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.956	.950	1.233

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF, MOTIVASI, JAM KERJA

Sumber: data primer diolah dengan SPSS 20 (2022)

Berdasarkan table data diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,956, hal berarti bahwa pengaruh variabel Insentif, Motivasi, Jam kerja, dan Beban kerja secara simultan terhadap kinerja sopir adalah 95,6% dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berkemukakan dari hasil analisa data yang sudah dilaksanakan oleh peneliti dan penjabarannya dapat disimpulkan pada berikut ini :

1. Variable Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh insentif(X1) terhadap kinerja sopir(Y) adalah sebesar 0,039 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 dan Nilai tHitung 2,162 lebih besar dari tTabel 2,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima.
2. Variable Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja sopir (Y) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 dan Nilai tHitung 3,525 lebih besar dari tTabel 2,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima.
3. Variable Jam Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Jam kerja (X3) terhadap Kinerja sopir (Y) adalah sebesar 0,047 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 dan Nilai tHitung 2,062 lebih besar dari tTabel 2,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima.
4. Variable Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Beban kerja (X4) terhadap Kinerja sopir (Y) adalah sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 dan Nilai tHitung 2,861 lebih besar dari tTabel 2,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa H4 diterima.

5. Variable Insentif, Motivasi, Jam kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sopir pada PT. Kenzie Abiah Wisesa. Dapat diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig. 0,05 dan Nilai fHitung 163,446 lebih besar dari fTabel 2,68. Hal tersebut menunjukkan bahwa H5 diterima.

### **Saran**

Saran yang dapat diutarakan dari hasil penelitian ini ialah berikut ini :

1. Sopir dalam sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang logistic sangat penting peranya, maka dari itu perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan sopir sesuai dengan penelitian diamana faktor insentif, motivasi, jam kerja, dan beban kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja sopir.
2. Untuk penelitian selanjutnya, pemakaian kelima variable ini dapat untuk diteliti dan diteruskan. Sebaiknya juga menambahkan variable lain selain kelima variable yang sudah diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui variable variable lain yang mempengaruhi kinerja sopir, contohnya yaitu variable pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adam Tirta Putra, Lie Tjoen Tjie, dan Frensen Salim. 2017. Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan, Jurnal Psikologi, Vol 13, No. 2, 81-91
- Adella G. Situmorang, 2017. "Pengaruh Profitabilitas, Debt to Equity Ratio, Firm Size, Growth, dan Cash Ratio terhadap Dividend Payout Ratio pada Sektor Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011 - 2014", Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.5 No.3
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Agus. 2017, Pengaruh Insentif Dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtasari Binjai. Jurnal Riset manajemen, vol. 2.No. 3
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Berchman Prana Sasmita. Pengaruh Modal Dan Jam Kerja Terhadap Tingkat Pendapatan Kaki Lima. Jurnal Ekonomi. 2012.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Jurnal ilmiah Suci Amalia 16310271, 2019.
- Jurnal Iskandar & Ilma Yunasril (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. (XYZ) Pekanbaru
- Jurnal Ipin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani ,Vol. 2 No. 2 (2021): Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM.
- Jurnal Prihatminingtyas [Vol 7, No 2 \(2019\)](#) pengaruh modal, lama usaha, jam kerja dan lokasi usaha terhadap pendapatan pedagang di pasar landungsari
- Lijan, Poltak Sinambela. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Martini, Luh Kadek Budi. "The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali." Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA 5.1 (2018)
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Perasda.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Robbin dan Tissa. 2017:17. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Siregar, Syofian. 2015. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Skripsi Tia Komala, Fakultas Ekonomi Manajemen , Universitas Pasundan(2019).
- Skripsi, YASIR M, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.

Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.

Su'ud, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pena.

Wibowo . (2015) . Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.