

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN MANAJEMEN WAKTU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh

YENNI ADE VISTA

1902120157



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YENNI ADE VISTA
NPM : 1902120157

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PERTERNAKAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak.CA
NIK. 19590217 199101 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Faridzi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YENNI ADE VISTA
NPM : 1902120157

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak. CA
NIK. 19590217 199101 1 001

Anggota

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Februari 2023

Yang Menyatakan



Yenni Ade Vista

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yenni Ade Vista
NPM : 1902120157
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif(Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Februari 2023



Yang Menyatakan,

Yenni Ade Vista

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis telah dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **”Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Peternakan Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. HJ. Nadya, S.E, M.Si selaku Wakil Bidang Akademik Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Suryani Murad, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.

4. Tuwisna, S.E, M.M selaku Ketua laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, Staff pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda M.Suaib, Ibunda Anisah, Abang Andika Norris Vista dan Adik Wulan Sari Vista yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Teman-teman (Dheni Rinaldi Dan Khairunnisa), serta kepada teman-teman yang ada di Fakultas Ekonomi yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih untuk segala kritikan dan saran serta bantuannya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak kekurangan sehingga skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini pada penelitian dimasa yang akan datang.

Akhirnya kepada Allah SWT kita meminta pertolongan, mudah-mudahan kita selalu mendapat syafaatnya. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 15 Februari 2023

YENNI ADE VISTA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja	12
2.1.2 Beban Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja...	16
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja.....	16
2.1.3 Insentif	19
2.1.3.1 Pengertian Insentif	19
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	20
2.1.3.3 Indikator Intensif	22
2.1.4 Manajemen Waktu	25
2.1.4.1 Pengertian Manajemen Waktu.....	25
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Waktu.....	26
2.1.4.3 Indikator Manajemen Waktu	27
2.2 Penelitian Sebelumnya	28
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	32
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.3.3 Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	35

BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Desain Penelitian.....	36
3.1.1	Lokasi Penelitian	36
3.1.2	Jenis Penelitian.....	36
3.1.3	Horizon Waktu	36
3.1.4	Unit Analisis.....	37
3.2	Populasi dan Sampel	37
3.2.1	Populasi	37
3.2.2	Sampel	38
3.3	Metode Pengumpulan Data	38
3.4	Skala Pengukuran Data	39
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Metode Analisis Data	43
3.6	Uji Validitas dan Realiabilitas	43
3.6.1	Uji Validitas	43
3.6.2	Uji Realiabilitas	44
3.7	Uji Asumsi Klasik	44
3.7.1	Uji Normalitas	44
3.7.2	Uji Multikolinearitas	45
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.8	Rancangan Pengujian Hipotesis	46
3.8.1	Uji Simultan (Uji-F).....	46
3.8.2	Uji Parsial (Uji-t).....	47
 BAB IV	 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.2	Karakteristik Responden.....	50
4.3	Hasil Pengujian Data	52
4.3.1	Pengujian Instrumen.....	52
4.3.1.1	Uji Validitas Instrumen	52
4.3.1.2	Uji Reliabilitas Instrumen	54
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik	54
4.3.2.1	Normalitas	54
4.3.2.2	Multikolinearitas	56
4.3.2.3	Heteroskedastisitas.....	56
4.4	Analisi Deskriptif	57
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4.4.2	Variabel Beban Kerja.....	59
4.4.3	Variabel Insentif.....	60
4.4.4	Variabel Manajemen Waktu.....	61
4.5	Pembahasan	63
4.5.1	Pengujian Hipotesis	63
4.5.2	Uji Simultan (Uji F)	65
4.5.3	Uji Parsial (Uji t).....	66
4.6	Implikasi Penelitian	67

BAB V	PENUTUP	70
	5.1 Kesimpulan.....	70
	5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....		73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Sebelumnya	29
Tabel 3.1	Horizon Waktu.....	37
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	40
Tabel 3.3	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	50
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.5	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	59
Tabel 4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Insentif.....	60
Tabel 4.8	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Manajemen Waktu	62
Tabel 4.9	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.10	Model Summary	65
Tabel 4.11	Anova	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2	Data Jawaban Kuisisioner	80
Lampiran 3	Frequencies Indentitas Responden	82
Lampiran 4	Frequencies Kinerja Karyawan	83
Lampiran 5	Frequencies Beban Kerja (X1)	85
Lampiran 6	Frequencies Insentif (X2)	86
Lampiran 7	Frequencies Manajemen Waktu (X3).....	88
Lampiran 8	Validitas dan Realibility Kinerja Karyawan (Y)	89
Lampiran 9	Validitas dan Realibility Beban Kerja (X1)	90
Lampiran 10	Validitas dan Realibility Insentif (X2)	91
Lampiran 11	Validitas dan Realibility Manajemen Waktu (X3)	92
Lampiran 12	Regression	93

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN MANAJEMEN WAKTU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PETERNAKAN ACEH**

**YENNI ADE VISTA
1902120157**

Pembimbing I : Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA

Pembimbing II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Manajemen Waktu terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertenakan Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 88 karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi, hipotesis diuji dengan uji F (simultan) kuisisioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja, Insentif dan Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertenakan Aceh. Pengujian secara parsial bahwa Beban Kerja, Insentif dan Manajemen Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertenakan Aceh. Variabel Manajemen Waktu mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pertenakan Aceh.

Kata kunci: *Beban Kerja, Insentif, Manajemen Waktu dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, INCENTIVES AND TIME
MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF ACEH LIVESTOCK
DEPARTMENT EMPLOYEES**

**YENNI ADE VISTA
1902120157**

Advisor I : Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA
Supervisor II : Suryani Murad, SE, M.Si

ABSTRACT

Research objectives to find out Effect of Workload, Incentives and Time Management on Employee Performance at the Aceh Livestock Service both simultaneously and partially. The method used in this research is quantitative associative method. The population and sample of this study were 88 employees. Research data collection techniques were collected through a list of questions/questionnaire and documentation study, the hypothesis was tested by the F test (simultaneous) questionnaire. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The results of the study show that simultaneously the variables Workload, Incentives and Time Management have an effect on Employee Performance at the Aceh Animal Husbandry Service. Partial test that Workload, Incentives and Time Management affect Employee Performance at the Aceh Livestock Service.

Keywords: Workload, Incentives, Time Management and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan industri semakin ketat dan seringkali terdapat masalah yang berujung gagalnya sebuah usaha. Untuk memprediksi kegagalan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia SDM yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak terpisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Dalam hal ini, peneliti melihat lingkup kerja di Dinas Peternakan Aceh banyak karyawan yang beban kerjanya melebihi dari tugas yang dikerjakannya. Seperti, Tenaga Kontrak yang bekerja di Dinas Peternakan Aceh pada bagian UPTD Inseminasi Buatan dan Inkubator tersebut juga melakukan pekerjaan lain selain tugas yang di embannya. Sebagai tenaga kontrak yang membantu para karyawan untuk proses membuat inkubator yang pada dasarnya tenaga kontrak tersebut hanya berwenang membantu menyiapkan alat-alatnya saja, akan tetapi

fakta dilapangan, tenaga kontrak tersebut juga di bebaskan untuk membantu dan mengerjakan proses pembuatan inkubator yang pada dasarnya bukanlah wewenang dan tupoksi dari tenaga kontrak itu sendiri.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberian Kompensasi berupa insentif. Menurut Hasibuan (2018:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Namun demikian, fakta dilapangan menunjukkan keluhan yang dirasakan oleh beberapa karyawan pada Dinas Peternakan Aceh tersebut. Seperti karyawan yang bekerja pada bagian pengolahan dan pemasaran hasil peternakan yang mana ada beberapa karyawan yang mendapatkan insentif dari pekerjaan yang dikerjakannya tidak sesuai dari besar kecilnya pekerjaannya. Hal ini sangat bertolak belakang dengan teori diatas. Yang mana seharusnya setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan haruslah diberikan insentif yang sesuai sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan tersebut karena telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain itu, Dalam kehidupan modern, seperti sekarang, semua orang dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja, dan menjalani kehidupan pribadi mereka. Permintaan itu terasa ketika upaya pelayanan diberbagai bidang menjadi

sangat vital. Untuk itu, dalam menjalani kehidupan, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan, seseorang perlu melakukan manajemen diri dengan mengatur manajemen waktu dengan baik.

Beberapa temuan empiris tentang yang mendukung beberapa teori di atas diantaranya Aisah (2022) membuktikan dalam penelitiannya bahwa beban kerja dan insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahana dan Pawirosumarto (2018) yang juga menyatakan bahwa beban kerja dan insentif merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Halim, dkk. (2019) menyatakan bahwa manajemen waktu mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Peternakan Aceh, karena melihat fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan Aceh tersebut. Seperti beban kerja yang berlebihan sehingga membuat karyawan kontrak di Dinas Peternakan Aceh pada bagian UPTD Inseminasi Buatan dan Inkubator tersebut mengeluh dan melalaikan pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya bisa selesai tepat waktu, menjadi menumpuk dan tercecer. Adapun pada bagian sekretariat, ada beberapa tenaga kontrak yang mengeluh tentang beban kerjanya yang lebih, seperti mengerjakan laporan setiap bagian, yang seharusnya dikerjakan oleh masing-masing bagian. Selain itu, pengaruh insentif yang kurang juga sangat berpengaruh terhadap elektabilitas dan produktifitas kerja dari karyawan kontrak tersebut. Seperti insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya. Yang mana, pekerjaan yang dikerjakan banyak tetapi intensif yang diberikan tidak lebih. Hal ini bisa menjadi

suatu permasalahan yang besar jika tidak segera di tanggulangi dan diperbaiki. Berdasarkan permasalahan diatas maka judul yang diangkat adalah “**Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Peternakan Aceh**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, insentif dan manajemen waktu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh;
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh;
3. Bagaimana pengaruh insentif secara parsial berpengaruh Terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh;
4. Bagaimana manajemen waktu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh beban kerja, insentif dan manajemen waktu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.

3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh insentif secara parsial berpengaruh kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh manajemen waktu secara parsial berpengaruh kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi kepada manfaat praktis dan teoritis:

1. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai tambahan referensi kepustakaan terutama untuk program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan pusat Universitas Muhammadiyah Aceh.
- b) Sebagai media mahasiswa lain untuk menambah referensi dan memperkaya pengetahuan dalam penyelesaian tugas akhir atau skripsi.

2. Manfaat Praktis

- a) Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai beban kerja, insentif dan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan.
- b) Dapat memberikan masukan kepada manajemen di Dinas Peternakan Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam

penelitian ini, yaitu hanya pada lingkup beban kerja, insentif dan manajemen waktu serta kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan perilaku kerja dan hasil kerja yang telah dicapai pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, et al., 2018).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami

atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.1.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189-93) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian
Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- 3) Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian
Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan berbeda-beda.
- 5) Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Budaya organisasi
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor di atas pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sekaligus kinerja dalam perusahaan. Sedangkan dalam suatu instansi faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

- 1) Kecakapan karyawan,
- 2) Kreativitas,
- 3) Hasil kerja yang bermutu,
- 4) Disiplin kerja.
- 5) Pribadi yang produktif menggambarkan potensi,
- 6) Persepsi dan Kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Karyawan seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kinerja organisasi.

Edison (2016:34) mengemukakan bahwa terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

1. Variabel individu,

Variabel individu meliputi kemampuan dan ketrampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman kerja, pengetahuan dan demografi,

umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi meliputi umur, asal usul (etnis) dan jenis kelamin.

2. Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan lingkungan kerja, kompetensi dan insentif.

3. Variabel psikologis

Variabel psikologis persepsi, sikap, disiplin kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Putra (2018:66) menambahkan terdapat faktor-faktor yang lain mempengaruhi kinerja, diantaranya:

1. Kompensasi individu.

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat

kerja. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja karyawan :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu karyawan memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan karyawan untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan karyawan.
4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan

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

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

2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian 18 Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan uraian di atas dari beberapa kutipan dapat diketahui bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator dari kinerja. Indikator diatas sangat

menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2. Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo,2017:21).

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018: 25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu factor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan.

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut Manuaba (2011:130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal meliputi tugas-tugas yang bersifat fisik dan organisasi kerja.

2. Faktor internal

Yaitu faktor yang berasal dalam diri yang diakibatkan oleh reaksi beban kerja eksternal..

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat: 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan; 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan; 3) Meminimalisir kecelakaan kerja; 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility; 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

Menurut Putra (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Arika (2011) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, 15

sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.3. Insentif

2.1.3.1 Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi.

Menurut Hasibuan (2018:118) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2019:89) menyatakan insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Menurut Rivai (2019:384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Hasibuan (2007:127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/ cost of living Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/ kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan

tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (Disquieted unemployment).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.3.3 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2019:388) indikator dalam mengukur insentif karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang

bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar, apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatanlain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

Menurut Menurut Hasibuan dalam (Ayu & Sinaulan, 2018), indikator insentif yaitu sebagai berikut:

1. Insentif Material (Finansial) Merupakan suatu bentuk insentif yang diberikan dalam bentuk bonus, komisi, pembagian laba, kompensasi yang ditanggungkan serta bantuan hari tua.

2. Insentif Non Material Merupakan jenis insentif yang pemberiannya dalam bentuk jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan, pemberian pujian atau tulisan.
3. Insentif Sosial Suatu insentif yang pemberiannya dalam bentuk lebih kepada keadaan dan sikap dari para rekan kerja yang terdapat dalam organisasi

Menurut Suwatno dan Priasan dalam Shalikhah (2018), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

1) Insentif Material

Adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan atau orang lain dalam bentuk uang.

2) Insentif Non Material

Adalah suatu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah – hadiah atau kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar atau hadiah – hadiah atau anugerah lainnya yang tidak dalam bentuk uang.

2.1.4. Manajemen Waktu

1.1.4.1 Pengertian Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah keterampilan diri mengelola waktu dengan baik dan teratur sehingga semua pekerjaan, tugas-tugas serta tujuan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Manajemen waktu adalah kemampuan seseorang untuk mengalokasikan waktu yang dimiliki dalam membuat suatu perencanaan, penjadwalan, menentukan prioritas menurut kepentingan tanpa menunda-nunda pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fajriyani & Dhila, 2020).

Menurut Forsyth (dalam Rahmah 2018:223) mengatakan bahwa manajemen waktu adalah cara bagaimana membuat waktu menjadi terkendali sehingga menjamin terciptanya sebuah efektifitas dan efisiensi juga produktifitas.

Manajemen waktu adalah mengatur berbagai kegiatan yang harus dikerjakan pada waktu yang telah ditentukan dengan waktu terbatas, per 24 jam dengan usaha dan waktu yang sangat singkat, kemudian tersisa waktu untuk kita membuat jadwal tujuan selanjutnya untuk masa yang akan datang, istirahat dan berkumpul (Elfiky, 2019).

Manajemen waktu adalah sasaran yang dapat kita mewujudkan khususnya bagi mereka yang memiliki motivasi. Dengan kata lain, manajemen waktu menuntut agar mampu mengalokasikan waktu dan sumber daya (yang terbatas) untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Anisa Puji,dkk (2014)

1.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Waktu

Menurut Reza (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen waktu, antara lain yaitu:

1. Tidak menunda, (penundaan) Istilah “penundaan” (*procrastination*) disini diartikan sebagai “tindakan menunda yang disengaja dilakukan oleh seseorang dan berlangsung dalam waktu yang lama.

2. Perencanaan waktu yang tepat salah satu kunci manajemen waktu yang efektif adalah kemampuan memperkirakan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan satu pekerjaan, terus berlanjut pada pekerjaan lain, dan seterusnya.
3. Mempunyai tujuan yang jelas, salah satu faktor yang menandai kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya adalah telah menetapkan sasaran mereka secara terus- menerus.
4. Mempunyai skala prioritas aktivitas dan pekerjaan,pekerjaannya adalah telah menetapkan sasaran mereka secara terus-menerus.

1.1.4.3 Indikator Manajemen Waktu

Anisa Puji,dkk (2014) mengelompokkan manajemen waktu menjadi 4 (empat) indikator, yaitu:

1. Menyusun tujuan

Penentuan sasaran adalah kemampuan untuk menetapkan tujuan kegiatan. Fungsi ini mengambil bentuk kegiatan, misalnya, menetapkan dan meninjau tujuan jangka panjang pendek.

2. Menyusun prioritas dengan tepat

Tugas memiliki karakteristik penting atau mendesak yang berbeda, oleh karena itu, ketika melakukan tugas prioritas harus ditentukan antara berbagai tujuan.

3. Membuat jadwal

Bentuk kemampuan ini adalah kegiatan yang berkaitan dengan manajemen waktu, yaitu mendaftar hal-hal yang harus dilakukan, mengalokasikan

waktu yang diperlukan perencanaan istirahat, menggunakan buku agenda atau pengingat lainnya.

4. Meminimalisir gangguan

Hampir semua kegiatan setiap orang menghadapi gangguan. Beberapa masalah memerlukan perhatian langsung. Tetapi yang lainnya dapat ditunda terlebih dahulu. Orang harus terus fokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan menghindari gangguan tanpa gangguan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Berikut ini beberapa penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini, diantaranya: Neksen, dkk. (2021) meneliti tentang pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Aisah (2022) dengan judul pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan positif dan signifikan.

Kemudian Halim, dkk. (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep.

Dahana dan Pawirosumarto (2018) melakukan sebuah penelitian yang berjudul pengaruh beban kerja, insentif dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus: pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kantor Holding Jakarta). Dalam penelitian ini menemukan bahwa beban kerja, insentif dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Haedar, dkk. (2015) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian tersebut dirangkum dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup	Variabel Dependen: kinerja karyawan Variabel	Beban kerja dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	1. Kinerja 2. Beban kerja	1. Jam kerja

	Global Sumatera, (Neksen, dkk., 2021)	Independen: Beban Kerja Dan Jam Kerja	kinerja karyawan		
2.	Pengaruh beban kerja dan insetif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru), (Aisah, 2022)	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: beban kerja dan insetif	Beban kerja dan insetif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan positif dan signifikan	1. Kinerja 2. Beban kerja 3. Insetif	-
3	Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan Daerah	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: Penerapan manajemen waktu	Manajemen waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelola	1. Kinerja 2. Manajemen waktu	

	Kabupaten Pangkep, (Halim, dkk., 2019)		Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep		
4	Pengaruh beban kerja, insentif dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus: pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kantor Holding Jakarta), (Dahana dan Pawirosumarto, 2018)	Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Independen: beban kerja, insentif dan perencanaan karir	Beban kerja, insentif dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Kinerja 2. Beban kerja 3. insentif	1. Perencanaan karir
5.	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja	Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan	1. Kinerja 2. Insentif	-

karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara, (Haedar, dkk., 2015)	Variabel Independen: Insentif	terhadap kinerja karyawan		
---	---	---	--	--

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat

penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

2.3.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:155) mengemukakan bahwa insentif adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. pemberian insentif sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk insentif financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk insentif non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Jadi untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan maka dibutuhkan pula karyawan-karyawan yang memiliki potensi yang baik guna tercapainya tujuan bersama. Oleh karena itu di dalam sebuah insentif terdapat beberapa insentif berupa insentif financial. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhannya maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama.

2.3.3 Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan

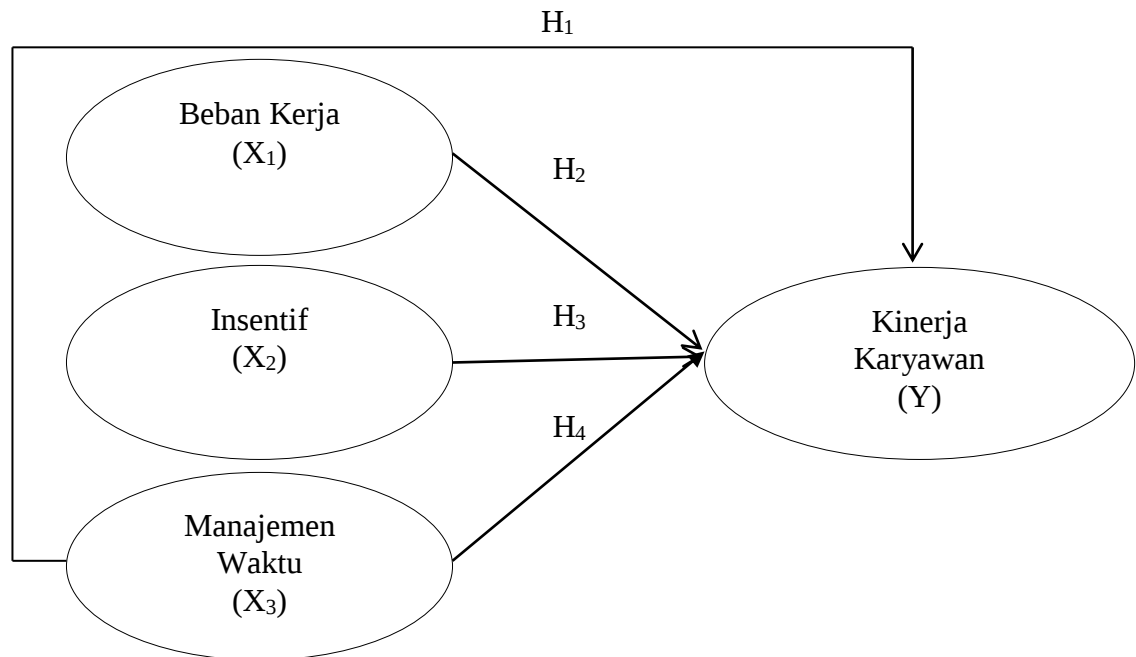
Manajemen waktu menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, dan didalam pekerjaan penerapan manajemen waktu sangat membantu manusia dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya. Untuk manajemen waktu yang efektif dari kinerja organisasi, manajer dan karyawan dapat memutuskan dengan bertanya tugas mana yang memiliki nilai terbesar bagi organisasi, tugas mana yang menjadi tugas dasar dasar, tugas penting, dan tugas bernilai rendah. Tugas mana yang di anggap penting oleh manajer, atau, jika tidak semua tugas dapat diselesaikan, salah satunya harus diselesaikan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diminati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Pada model ini dapat terlihat bagaimana model penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh variabel independen yaitu beban kerja, insentif dan manajemen waktu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dibuat untuk memahami variabel-variabel dasar, sehingga ditarik suatu pengertian tentang variabel tersebut sebagaimana tertulis dalam kerangka pemikiran, berikut merupakan skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Di adaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Sugiyono,2012:42)
dan di rumuskan oleh peneliti (2022)

2.5. Hipotesisi

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₁: Beban kerja, insentif, dan manajemen waktu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.
- H₂: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.
- H₃: Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.
- H₄: Manajemen waktu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Peternakan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan yang dibutuhkan, pada penelitian ini dilakukan kegiatan yang berhubungan dengan hal yang bersangkutan dengan pengumpulan data. Adapun peneliti melakukan penelitian yang lokasinya dilakukan pada DINAS PETERNAKAN ACEH yang beralamat di Lamcot, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut Widoyoko (2012:21) metode kuantitatif merupakan metode yang data penelitiannya berwujud angka-angka sebagai hasil observasi atau pengukuran.

3.1.3 Horizon Waktu

Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan ke dalam penelitian *cross sectional*, yaitu penelitian yang pengambilan datanya dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan observasi serta penyebaran kuesioner hanya dalam satu waktu saja yaitu selama 4 bulan (bulan Oktober-Januari). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1**Horizon Waktu**

Keterangan	Oktober 2022	Oktober 2022	Oktober-Desember 2022	Januari 2023	Januari-Februari 2023	Maret 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Survey Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: data diolah, 2022

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Oleh karena itu unit analisis dalam penelitian ini adalah mengenai karyawan di DINAS PETERNAKAN ACEH.

3.2 Populasi dan Sampel**3.2.1 Populasi**

Populasi ialah suatu kelompok orang, kejadian, ataupun segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Adapun populasi yang ada pada penelitian peneliti ini adalah seluruh karyawan yang jumlahnya 88 orang karyawan kontrak yang bekerja di DINAS PETERNAKAN ACEH.

3.2.2 Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Peternakan Aceh. Metode yang digunakan peneliti dalam pemilihan sampel penelitian adalah memasukan semua anggota populasi ke dalam sampel, sehingga penelitian ini disebut penelitian sensus (Sugiyono, 2018:68). Jadi dapat dinyatakan pengamatan pada penelitian ini sebanyak 88 orang karyawan yang bekerja di Dinas Peternakan Aceh.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang diungkapkan dalam bentuk hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Jawaban itu masih perlu diuji secara empiris, dan untuk maksud inilah dibutuhkan pengumpulan data. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang ada dalam hipotesis. Data itu dikumpulkan oleh sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Penulis melakukan wawancara/komunikasi langsung dengan pihak-pihak yang terkait, serta yang ada kaitannya dengan objek penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan yang bekerja di Dinas Peternakan Aceh.

b. Kuisioner

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yaitu dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan-pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan di dalamnya untuk dijawab oleh responden.

c. Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan data secara ilmiah dan teoritis yang berhubungan dengan penulisan ini, dengan membaca dan mengutip langsung dari beberapa buku dengan menggunakan pendapat para ahli, agar data dan hasil wawancara serta observasi lebih relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan suatu model angket yang digunakan dengan menggunakan angket multikotomis (banyak pilihan jawaban) dimana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Tahir (2016:42) skala Likert (*Method of Summated Rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai dengan jarak interval 1.

Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Tahir (2016:42)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan suatu penjelasan dari pada variabel-variabel yang ada pada penelitian. adapun variabel-variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel dependen atau terikat

Adapun variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan perilaku kerja dan hasil kerja yang telah dicapai pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Adapun indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2. Variabel independen atau bebas

Pada penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen, adapun variabel-variabel independen pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

b. Insentif

Menurut Rivai (2009:384) Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

c. Manajemen waktu

Menurut Anisa Puji,dkk (2014) Manajemen waktu adalah sasaran yang dapat kita wujudkan, khususnya bagi mereka yang memiliki motivasi. Dengan kata lain, manajemen waktu menuntut agar mampu mengalokasikan waktu dan sumber daya (yang terbatas) untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Anisa Puji,dkk (2014)

Defenisi dan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3.3

Defenisi dan Operasionalisasi Variabel

Variable	Definisi	Indikator	Skala	Item Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku kerja dan hasil kerja yang telah dicapai pada saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Kasmir,2018:182)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas. 3. Waktu. 4. Penekanan biaya. 5. Pengawasan. 6. Hubungan antar karyawan (Kasmir,2018:182)	Likert	A1-A6

Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo,2017:21)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu Kerja (Koesomowidjojo,2017:21)	Likert	B1-B3
Insentif (X ₂)	Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan <i>gainsharing</i> , sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Rivai (2009:384)	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan Rivai (2009:384)	Likert	C1-C6
Manajemen Waktu (X ₃)	Manajemen waktu adalah sasaran yang dapat kita mewujudkan khususnya bagi mereka yang memiliki motivasi. Dengan kata lain, manajemen waktu menuntut agar mampu mengalokasikan waktu dan sumber daya (yang terbatas) untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Anisa Puji,dkk (2014)	1. Menyusun tujuan 2. Menyusun prioritas dengan tepat waktu 3. Membuat jadwal 4. Meminimalisir gangguan. Anisa Puji,dkk (2014)	Likert	D1-D4

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple linear regresion*). Saat menganalisis data, peneliti menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Analisis data tersebut dapat dirumuskan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karawan

a = Konstanta.

b₁,b₂,b₃ = Koefisien regresi.

X₁ = Beban kerja

X₂ = Insentif

X₃ = Manajemen waktu

e = *Error term*

3.6 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan

semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Amanda Livia, dkk, 2019). Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari

variabel yang diteliti secara tepat dan mempunyai validitas tinggi, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki realibilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya, disebut sebagai relibel. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan koefisien reliabilitas. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas suatu kuesioner adalah nilai *alfa cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. Malhotra dan Bontis (2019) menyatakan bahwa nilai *alfa cronbach minimum* minimum yang dapat diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai *alfa cronbach* yang diperoleh berada diatas 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan pada penelitian ini. Tujuan lainnya untuk memastikan bahwa di dalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusikan secara normal, bebas dari multikolinieritas serta heterokedistisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Menurut Ghozali (2018:161) model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data

secara normal atau mendekati normal. Untuk menentukan model regresi berdistribusi normal yaitu mengacu pada Ghazali (2018:161) sebagai berikut:

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

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011:105), multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Hasilnya dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu dengan nilai tolerance $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu observasi yang lain. Apabila varians dari residual satu observasi ke observasi yang lain tetap disebut homoskedastisitas. Sedangkan apabila varians dari residual satu observasi ke observasi lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan

keputusan untuk uji heterokedastisitas mengacu pada Ghozali (2011:139) sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), pada gambar *scatterplots* maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola tertentu pada gambar *scatterplots*, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Rancangan Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab keempat rumusan masalah dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu uji secara simultan (Uji-F) dan uji secara parsial (Uji-t).

3.8.1 Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik F (uji serentak/uji model/uji Anova) digunakan untuk menganalisis apakah semua variabel independen/bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2011:98). Jadi dengan uji F bisa menunjukkan apakah model yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika model regresi signifikan berarti model bisa digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan apabila tidak signifikan maka model regresi tersebut tidak bisa digunakan.

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan yaitu variabel beban kerja, insentif dan manajemen waktu memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan.

Uji F dilakukan dengan cara dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan (*output* SPSS) dengan nilai F menurut Tabel (Ghozali, 2015:98). Dengan asumsi apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau nilai F hitung $> F$ tabel (0,05), maka H_1 diterima, artinya beban kerja, insentif dan manajemen waktu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai signifikan $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel (0,05), H_1 ditolak artinya beban kerja, insentif dan manajemen waktu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.8.2 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t atau juga dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t digunakan untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Dalam penelitian ini uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis regresi adalah: berdasarkan nilai t hitung dan t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel (Ghozali, 2011:98):

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel (0,05) maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai t hitung $< t$ tabel (0,05) maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikansi hasil *output* SPSS:

- 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Peternakan Aceh

Berdasarkan Peraturan Gubernur Nomor 127 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Peternakan Aceh, Tugas Pokok Dinas Peternakan adalah melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang peternakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Peternakan Aceh mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Perumusan kebijakan dan pelaksanaan pembinaan teknis di bidang peternakan;
- d. Penyusunan program di bidang peternakan
- e. Pembinaan izin usaha, pelaksanaan pelayanan dan penyuluhan di bidang kesehatan hewan dan peternakan
- f. Pelaksanaan koordinasi, pemantauan, pengendalian dan pembinaan pengembangan serta peningkatan peternakan
- g. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang peternakan;

Visi Dinas Peternakan Provinsi Aceh adalah “mewujudkan peternakan yang tangguh, mandiri, berdaya saing”. Misi Dinas Peternakan Provinsi Aceh adalah mengoptimalkan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Ternak, meningkatkan Kemandirian Produksi Daging dan Telur yang Berkualitas,

meningkatkan Kesejahteraan Peternak dan melaksanakan Reformasi Birokrasi di Bidang Kesehatan Hewan dan Peternakan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Pria	59	67,0
	▪ Wanita	29	33,0
	Jumlah	88	100
2	Usia		
	▪ 20-29 tahun	13	14,8
	▪ 30-39 tahun	33	37,5
	▪ 40-49 tahun	29	33,0
	▪ 50-59 tahun	13	14,8
	Jumlah	88	100
2.	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	79	89,8
	▪ Belum Menikah	9	10,5
	Jumlah	88	100
3.	Pendidikan		
	▪ SLTA	7	8,0
	▪ Diploma	12	13,6
	▪ S1	56	62,6
	▪ S2	13	14,8
	Jumlah	88	100

Tabel 4.1 Lanjutan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
5	Masa Kerja		
	▪ < 5 tahun	5	5,7
	▪ 5-10 tahun	6	9,1
	▪ 11-15 tahun	23	26,1
	▪ 16-20 tahun	23	26,1
	▪ > 20 tahun	29	33,0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data Primet, 2023

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria adalah 59 responden atau 67,0%, dan berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 29 responden atau 33,0%. Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 13 karyawan atau 14,8%, yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 33 karyawan atau 37,5%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 29 karyawan atau 33,0% dan yang berusia 50 tahun ke atas sebanyak 13 karyawan atau 14,8%

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 79 responden atau 89,8% belum menikah dan sebanyak 9 responden atau 10,2% sudah menikah. Karakteristik responden berdasarkan beban kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 responden atau 8,0% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 12 responden atau 13,6% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 56 responden atau 63,6% berpendidikan terakhir Sarjana dan sebanyak 13 responden atau 14,8% berpendidikan terakhir Pasca Sarjana.

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 5,7% dengan masa kerja dibawah 5 tahun,

sebanyak 8 responden 9,1% dengan masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun, sebanyak 23 responden atau 26,1% dengan masa kerja antara 11 tahun sampai 15 tahun sebanyak 23 responden atau 26,1% dengan masa kerja antara 16 tahun sampai 20 tahun dan sebanyak 29 responden atau 33,0% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,213, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=88)	Ket
1	A1	Y	0,607	0,213	Valid
2	A2		0,585	0,213	Valid
3	A3		0,607	0,213	Valid
4	A4		0,537	0,213	Valid
5	A5		0,489	0,213	Valid
6	A6		0,537	0,213	Valid
7	B1	X1	0,359	0,213	Valid
8	B2		0,512	0,213	Valid
9	B3		0,506	0,213	Valid
10	C1	X2	0,463	0,213	Valid
11	C2		0,615	0,213	Valid
12	C3		0,505	0,213	Valid
13	C4		0,547	0,213	Valid
14	C5		0,583	0,213	Valid
15	C6		0,615	0,213	Valid
16	D1	X3	0,533	0,213	Valid
17	D2		0,453	0,213	Valid
18	D3		0,401	0,213	Valid
19	D4		0,446	0,213	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,213 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Niali Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,803	Handal
2.	Beban Kerja (X ₁)	0,60	0,746	Handal
3.	Insentif (X ₂)	0,60	0,797	Handal
4.	Manajemen Waktu (X ₃)	0,60	0,776	Handal

Sumber : data diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Beban kerja, Insentif dan Manajemen waktu seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

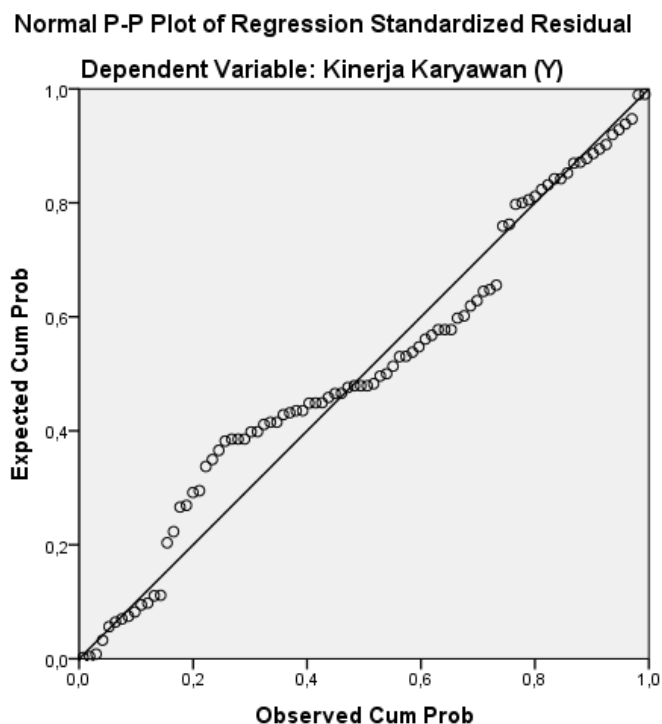
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar

garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,726	1,377	Non Multikolinieritas
Insentif (X_2)	0,776	1,288	Non Multikolinieritas
Manajemen Waktu (X_3)	0,594	1,684	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti lebih korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama bahwa variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

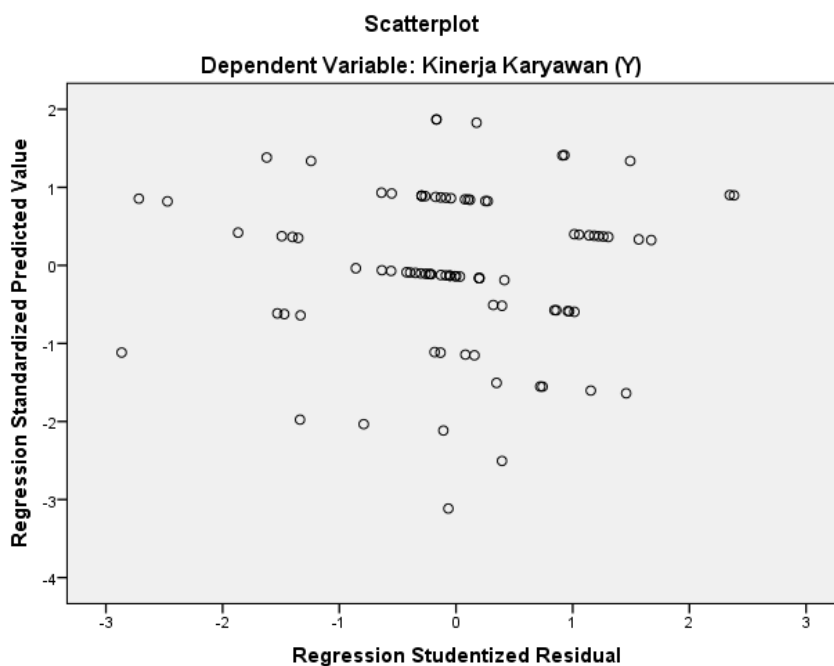
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Beban kerja (X_1), variabel Insentif (X_2) dan variabel Manajemen waktu (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada

Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0	3	3,4	11	12,5	47	53,4	27	30,7	4,11
2	Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0	0	3	3,4	14	15,9	48	54,5	23	26,1	4,03
3	Karyawan selalu memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaan karyawan.	0	0	3	3,4	11	12,5	47	53,4	27	30,7	4,11
4	Karyawan menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja.	0	0	1	1,1	13	14,8	54	59,1	22	25,0	4,08
5	Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan langsung dari atasan.	0	0	2	2,3	15	17,0	52	59,1	19	21,6	4,00
6	Tingkat pelaksanaan hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik, dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan	0	0	1	1,1	13	14,8	52	59,1	22	25,0	4,08
Rerata												4,07

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas bahwa kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Jumlah dari hasil pekerjaan karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Karyawan selalu memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Karyawan menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan langsung dari atasan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Tingkat pelaksanaan hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik, dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan dengan nilai rata-rata 4,08. Nilai rerata pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,07 artinya responden menyataka setuju pada pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai beban kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan sudah jelas.	0	0	2	2,3	15	17,0	52	59,1	19	21,6	4,00
2	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.	0	0	1	1,1	17	19,3	45	51,1	25	28,4	4,07
3	Pada saat-saat tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan karyawan, sehingga	0	0	1	1,1	16	18,2	54	61,4	17	19,3	3,99

	merasa kekurangan waktu.											
Rerata												4,02

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat Target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan sudah jelas dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya dengan nilai rata-rata sebesar 4,07. Pada saat-saat tertentu karyawan menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan karyawan, sehingga merasa kekurangan waktu dengan nilai rata-rata 3,99. Nilai rerata pada variabel beban kerja sebesar 4,02. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel beban kerja.

4.4.3 Variabel Insentif

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel insentif dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Insentif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan merasa puas dengan pemberian insentif yang karyawan terima sesuai dengan kinerja kerja karyawan.	0	0	1	1,1	13	14,8	51	58,0	23	26,1	4,09
2	Berdasarkan lama karyawan bekerja, insentif yang karyawan terima sudah sesuai.	0	0	2	2,3	15	17,0	51	58,0	20	22,7	4,01
3	Pemberian insentif dibedakan dengan senioritas dari tiap-tiap karyawan.	0	0	3	3,4	11	12,5	47	53,4	27	30,7	4,11
4	Pemberian insentif diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan.	0	0	5	5,7	19	21,6	35	39,8	29	33,0	4,00

5	Pemberian insentif sudah berdasarkan keadilan dan kelayakan dari karyawan.	0	0	3	3,4	14	15,9	47	53,4	24	27,3	4,05
6	Pemberian insentif diberikan setelah dilakukannya evaluasi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan.	0	0	2	2,3	15	17,0	51	58,0	20	22,7	4,01
Rerata												4,05

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan karyawan merasa puas dengan pemberian insentif yang karyawan terima sesuai dengan kinerja kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Berdasarkan lama karyawan bekerja, insentif yang karyawan terima sudah sesuai dengan nilai rata-rata sebesar 4,01. Pemberian insentif dibedakan dengan senioritas dari tiap-tiap karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Pemberian insentif sudah berdasarkan keadilan dan kelayakan dari karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,05. Pemberian insentif diberikan setelah dilakukannya evaluasi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan nilai rata-rata 4,01. Nilai rerata pada variabel insentif sebesar 4,05. Artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada variabel insentif .

4.4.4 Variabel Manajemen waktu

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel manajemen waktu dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Manajemen waktu

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan mengetahui tujuan dari tugas sebelum karyawan mengerjakannya.	0	0	3	3,4	14	15,9	48	54,5	23	26,1	4,03
2	Karyawan menyusun pekerjaan dan menentukan prioritas pekerjaan yang penting terlebih dahulu.	0	0	3	3,4	11	12,5	47	53,4	27	30,7	4,11
3	Karyawan melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah dibuat.	0	0	1	1,1	13	14,8	54	59,1	22	25,0	4,08
4	Karyawan fokus dalam bekerja tanpa hambatan	0	0	2	2,3	15	17,0	52	59,1	19	21,6	4,00
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Karyawan mengetahui tujuan dari tugas sebelum karyawan mengerjakannya dengan nilai rata-rata sebesar 4,03. Karyawan menyusun pekerjaan dan menentukan prioritas pekerjaan yang penting terlebih dahulu dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Karyawan melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah dibuat dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Karyawan fokus dalam bekerja tanpa hambatan dengan nilai rata-rata sebesar 4,00. Nilai rerata pada variabel manajemen waktu sebesar 4,06. Artinya responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan yang ada pada Variabel manajemen waktu.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor beban kerja (X_1), insentif (X_2) dan manajemen waktu (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel} Df= n-k-1	Sig.
Konstanta	0,106	0,076	3,762	1,989	0,116
Beban kerja (X_1)	-0,038	0,015	-2,583	-1,989	0,012
Insentif (X_2)	0,216	0,049	4,408	1,989	0,008
Manajemen waktu (X_3)	0,599	0,052	11,519	1,989	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,106 - 0,038X_1 + 0,216X_2 + 0,599X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (b)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,106 artinya bila mana beban kerja (X_1), Insentif (X_2) dan Manajemen waktu (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh, adalah sebesar 0,106 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar -0,038. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh sebesar 3,8%

dengan asumsi variabel insentif (X_2) dan manajemen waktu (X_3) dianggap konstan.

- Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,216. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel insentif secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh sebesar 21,6% dengan asumsi variabel beban kerja (X_1), dan manajemen waktu (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi manajemen waktu (X_3) sebesar 0,599. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel manajemen waktu secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. sebesar 59,9% dengan asumsi variabel beban kerja (X_1) dan insentif (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti bahwa variabel tingkat manajemen waktu mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada Dinas Peternakan Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 59,9%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,893 ^a	0,885	0,785	,06209

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,893 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 89,3%. Artinya faktor beban kerja (X_1), insentif (X_2), dan manajemen waktu (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,785 artinya bahwa sebesar 78,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan beban kerja (X_1), insentif (X_2) dan manajemen waktu (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 21,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh beban kerja, insentif dan manajemen waktu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	21,994	3	7,331	35,588	2,715	,000 ^b
Residual	17,324	84	0,206			
Total	38,318	87				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 35,588 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,715. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (35,588) lebih besar dari F_{table} (2,715). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel beban kerja (X_1), insentif (X_2) dan manajemen waktu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Peternakan Aceh.

4.5.3. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Beban kerja, Insentif dan Manajemen waktu terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (-2,583) lebih besar dari t_{tabel} (1,989), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Aceh, artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Dinas Peternakan Aceh.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh insentif terhadap variabel kinerja karyawan(Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (4,408) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,989) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh.

3. Pengaruh Manajemen waktu Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh manajemen waktu terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 11,519 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 1,989. oleh karena t_{hitung} (11,519) lebih besar dari t_{tabel} (1,989) maka menolak H_a dan menerima H_0 . Artinya faktor manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh.

4.6. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja dan Manajemen waktu terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Aisah (2022) dan Neksen, dkk (2021) serta Halim, dkk (2019) karena variabel independent (beban kerja, insentif dan manajemen waktu) yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Implikasi penelitian ini yaitu kinerja karyawan saat ini sudah baik dengan rendahnya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dari sisi pekerjaan yang diterima, adanya insentif yang sesuai dengan pekerjaan serta adanya manajemen waktu yang tepat/efektif. dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi.

Selain itu, Manajemen waktu menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, dan didalam pekerjaan penerapan manajemen waktu sangat membantu manusia dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya. Untuk manajemen waktu yang efektif dari kinerja organisasi, manajer dan karyawan dapat memutuskan dengan bertanya tugas mana yang memiliki nilai terbesar bagi organisasi, tugas mana yang menjadi tugas dasar dasar, tugas penting, dan

tugas bernilai rendah. Tugas mana yang di anggap penting oleh manajer, atau, jika tidak semua tugas dapat diselesaikan, salah satunya harus diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja, insentif dan manajemen waktu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. Hal ini disebabkan kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh sudah baik seperti kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi, kemudian jumlah dari hasil pekerjaan karyawan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan, karyawan dapat memanfaatkan waktu dalam menjalankan tugas dan karyawan mampu menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. Hal ini sebabkan oleh beban kerja yang diterima oleh karyawan Dinas Peternakan Aceh sudah baik seperti tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, sesuai dengan pengalaman kerja karyawan dan walaupun jumlah pekerjaan banyak yang diberikan oleh pimpinan, namun karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga berdampak baik pada kinerja karyawan. Artinya semakin menurun beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh.

3. Insentif berpengaruh kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. Hal ini insentif yang diterima oleh karyawan Dinas Peternakan Aceh sudah sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan karena saat ini karyawan merasa puas dengan pemberian insentif karena sesuai dengan kinerja, kemudian insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan masa kerja karyawan dan pimpinan dapat bersifat adil dalam pemberian insentif kepada karyawan. Artinya semakin tinggi insentif yang diterima oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. Manajemen waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Peternakan Aceh. Hal ini disebabkan oleh manajemen waktu yang diterapkan pada Dinas Peternakan Aceh sudah sesuai dengan harapan karyawan karena saat ini karyawan mampu mengetahui tujuan dari tugas sebelum mengerjakannya, karyawan dapat melaksanakan semua kegiatan yang sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah dibuat. Artinya semakin baik manajemen waktu maka semakin meningkat kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Peternakan Aceh di sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan Dinas Peternakan Aceh dapat memberikan suatu pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menurunkan beban kerja karyawan yang stabil dan hal ini juga berdampak baik pada kinerja karyawan.

2. Disarankan kepada pimpinan Dinas Peternakan Aceh memberikan insentif yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan dan tingkat pencapaian target kerja karyawan.
3. Disarankan kepada karyawan agar dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan tugas karena jika tidak pandai memanfaatkan waktu maka pekerjaan tersebut lama semakin lama akan bertambah.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, Siti Nur. (2022). Pengaruh beban kerja dan insetif terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi*. 4, (1). 31-39.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: *Zanafa Publishing*.
- Amanda, Livia, dkk, (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*
- Arika. (2011). Jurnal artikel *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Dahana, T. Nanda, dan Suharno Pawirosumarto. (2018). Pengaruh beban kerja, intensif dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus: pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kantor Holding Jakarta). *Jurnal SWOT*. 8, (2). 333-345.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Elfiky, Ibrahim. (2019). Manajemen Waktu Edisi Revisi I. Alo Mulyadi.
- Fajhriani, Dyla. (2020). Manajemen Waktu Belajar di Perguruan Tinggi pada Masa Pandemi Covid-19. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(3)
- Forsyth, Patrick. 2019. *Successful Time Management How To be Organised, Productive and Get Things Done*. Fifth. Britai dan United State: Kogan Page Limited.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M dan Donnely, J.H. (2019). Organization: Behaviour, Struscture, Processes. *Irwin Professional Publishing*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Bandung. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke ketujuh. Semarang: Bandung. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, Muh. R., Solihin M., dan Junaidin. (2019). Pengaruh penerapan manajemen waktu terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep. *Journal of Management & Bussiness*. 2, 2. 182-189.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kasmir. 2018. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama Cetakan Kesebelas. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Malhotra dan Bontis. (2019). *Marketing Research An Applied Orientation*. International Edition: Pearson.
- Mangkunegara. (2019). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*,1(1), 9–25.
- Neksen, Alpin, Muh. Wadud, dan Susi Handayani. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 2, (2). 105-113.
- Putra, A. S. 2018. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PETERNAKAN ACEH

A. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulisan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada diri saudara/i sendiri. Berilah tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/i.

No. Responden:.....(diisi oleh penulis)

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda:

☐

Pria

☐

Wanita

2. Usia Anda

☐

< 20 tahun

☐

40-49 tahun

☐

20-29 tahun

☐

50-49 tahun

☐

30-39 tahun

3. Status Perkawinan :

☐

Kawin

☐

Belum Kawin

4. Pendidikan Terakhir

☐

SMA

☐

S1

☐

DI/DII/DIII

☐

S2

5. Masa Kerja

- ☐ < 5 Tahun
- ☐ 6-10 Tahun
- ☐ 11-15 Tahun
- ☐ 16-20 Tahun
- ☐ > 20 Tahun

- C. Untuk setiap pertanyaan dibawah ini, berilah tanda (√) pada pilihan mengenai sejauh mana saudara/I setuju dengan pertanyaan – pernyataan yang diberikan tersebut. Untuk lebih sistematis terhadap jawaban yang akan diberikan, maka disediakan alternatif jawaban yakni sebagai berikut:

Alternatif Pilihan:

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Kurang Setuju (KS)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
2.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu memanfaatkan waktu dalam menjalankan pekerjaan saya.					
4.	Saya menggunakan seluruh peralatan yang tersedia dalam bekerja.					

5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan langsung dari atasan.					
6.	Tingkat pelaksanaan hubungan antar karyawan terlaksana dengan baik, dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan bagi setiap karyawan					

Beban Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
3.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, sehingga merasa kekurangan waktu.					

Insentif

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pemberian insentif yang saya terima sesuai dengan kinerja kerja saya.					
2.	Berdasarkan lama saya bekerja, insentif yang saya terima sudah sesuai.					
3.	Pemberian insentif dibedakan dengan senioritas dari tiap-tiap karyawan.					

4.	Pemberian insentif diberikan sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan.					
5.	Pemberian insentif sudah berasaskan keadilan dan kelayakan dari karyawan.					
6.	Pemberian insentif diberikan setelah dilakukannya evaluasi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan.					

Manajemen Waktu

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mengetahui tujuan dari tugas sebelum saya mengerjakannya.					
2.	Saya menyusun pekerjaan dan menentukan prioritas pekerjaan yang penting terlebih dahulu.					
3.	Saya melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan jadwal kegiatan yang telah dibuat.					
4.	Saya fokus dalam bekerja tanpa hambatan					

Lampiran 2 Data Jawaban Kuisisioner

66	2	3	1	3	3	3	3	3	4	5	4	3,7	5	4	4	4,3	4	4	5	4	5	4	4,3	3	3	4	5	3,8
67	1	4	1	3	5	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2,7	5	4	5	5	5	4	4,7	4	4	2	2	3
68	1	3	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4,5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2,8	5	5	4	4	4,5
69	1	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	4,8	4	3	3	3,3	3	4	4	3	3	4	3,5	5	5	5	4	4,8
70	2	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3,7	3	3	3	3	3
71	1	2	1	3	2	4	3	4	3	4	3	3,5	4	4	3	3,7	4	3	2	3	2	3	2,8	3	4	3	4	3,5
72	2	3	1	2	3	4	4	4	4	3	4	3,8	3	3	4	3,3	4	3	3	3	3	3	3,2	4	4	4	3	3,8
73	2	4	1	2	4	2	2	2	4	3	4	2,8	3	3	2	2,7	4	2	4	5	5	2	3,7	2	2	4	3	2,8
74	1	5	1	3	5	3	3	3	4	3	4	3,3	3	4	4	3,7	4	3	3	3	3	3	3,2	3	3	4	3	3,3
75	2	3	1	3	3	4	5	4	4	2	4	3,8	2	3	3	2,7	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	3,8
76	1	4	1	3	5	3	3	3	4	3	4	3,3	3	4	3	3,3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3,3
77	1	3	1	3	3	4	4	4	5	4	5	4,3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4,3
78	1	5	1	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4	5	4	4,2	4	3	5	4	4
79	1	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4,3	4	4	5	4,3	4	5	4	5	5	5	4,7	4	4	5	4	4,3
80	1	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4,2	4	5	4	4,3	4	4	4	5	4	4	4,2	5	4	4	4	4,3
81	1	3	1	2	5	4	5	4	4	5	4	4,3	5	4	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,5
82	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4,2	4	4	4	4	4
83	2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	1	2	1	4	2	4	4	4	5	4	5	4,3	4	5	5	4,7	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4,3
85	2	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4,5	4	4	4	4	4
86	1	4	1	3	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4
87	1	4	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4,2	5	4	4	4,3	5	5	4	4	4	5	4,5	4	4	4	5	4,3
88	1	3	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,3	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	59	67,0	67,0	67,0
	Wanita	29	33,0	33,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	13	14,8	14,8	14,8
	30-39 tahun	33	37,5	37,5	52,3
	40-49 tahun	29	33,0	33,0	85,2
	> 50 tahun	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	79	89,8	89,8	89,8
	Belum menikah	9	10,2	10,2	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	7	8,0	8,0	8,0
	Diploma	12	13,6	13,6	21,6
	S1	56	63,6	63,6	85,2
	S2	13	14,8	14,8	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	5	5,7	5,7	5,7
	5-10 Tahun	8	9,1	9,1	14,8
	11-15 Tahun	23	26,1	26,1	40,9
	16-20 Tahun	23	26,1	26,1	67,0
	> 20 Tahun	29	33,0	33,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	11	12,5	12,5	15,9
	S	47	53,4	53,4	69,3
	SS	27	30,7	30,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	14	15,9	15,9	19,3
	S	48	54,5	54,5	73,9
	SS	23	26,1	26,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	11	12,5	12,5	15,9
	S	47	53,4	53,4	69,3
	SS	27	30,7	30,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,8	14,8	15,9
	S	52	59,1	59,1	75,0
	SS	22	25,0	25,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	KS	15	17,0	17,0	19,3
	S	52	59,1	59,1	78,4
	SS	19	21,6	21,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,8	14,8	15,9
	S	52	59,1	59,1	75,0
	SS	22	25,0	25,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Beban Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	KS	15	17,0	17,0	19,3
	S	52	59,1	59,1	78,4
	SS	19	21,6	21,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	17	19,3	19,3	20,5
	S	45	51,1	51,1	71,6
	SS	25	28,4	28,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	16	18,2	18,2	19,3
	S	54	61,4	61,4	80,7
	SS	17	19,3	19,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Insentif (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,8	14,8	15,9
	S	51	58,0	58,0	73,9
	SS	23	26,1	26,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	KS	15	17,0	17,0	19,3
	S	51	58,0	58,0	77,3
	SS	20	22,7	22,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	11	12,5	12,5	15,9
	S	47	53,4	53,4	69,3
	SS	27	30,7	30,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,7	5,7	5,7
	KS	19	21,6	21,6	27,3
	S	35	39,8	39,8	67,0
	SS	29	33,0	33,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	14	15,9	15,9	19,3
	S	47	53,4	53,4	72,7
	SS	24	27,3	27,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	KS	15	17,0	17,0	19,3
	S	51	58,0	58,0	77,3
	SS	20	22,7	22,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Manajemen Waktu (X3)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	14	15,9	15,9	19,3
	S	48	54,5	54,5	73,9
	SS	23	26,1	26,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,4	3,4	3,4
	KS	11	12,5	12,5	15,9
	S	47	53,4	53,4	69,3
	SS	27	30,7	30,7	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,8	14,8	15,9
	S	52	59,1	59,1	75,0
	SS	22	25,0	25,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,3	2,3	2,3
	KS	15	17,0	17,0	19,3
	S	52	59,1	59,1	78,4
	SS	19	21,6	21,6	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Lampiran 8 Validitas dan Reliability Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,11	,749	88
A2	4,03	,750	88
A3	4,11	,749	88
A4	4,08	,665	88
A5	4,00	,695	88
A6	4,08	,665	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	20,31	6,376	,607	,762
A2	20,39	6,447	,585	,767
A3	20,31	6,376	,607	,762
A4	20,34	6,917	,537	,778
A5	20,42	6,959	,489	,789
A6	20,34	6,917	,537	,778

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,42	9,235	3,039	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	133,907	87	1,539		
Within People					
Between Items	,896	5	,179	,592	,706
Residual	131,604	435	,303		
Total	132,500	440	,301		
Total	266,407	527	,506		

Grand Mean = 4,07

Lampiran 9 Validitas dan Reliability Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,746	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,00	,695	88
B2	4,07	,724	88
B3	3,99	,652	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	8,06	1,434	,359	,676
B2	7,99	1,184	,512	,466
B3	8,07	1,329	,506	,484

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,06	2,514	1,586	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	72,905	87	,838		
Within People					
Between Items	,326	2	,163	,548	,579
Residual	51,674	174	,297		
Total	52,000	176	,295		
Total	124,905	263	,475		

Grand Mean = 4,02

Lampiran 10 Validitas dan Reliability Insentif (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,09	,672	88
C2	4,01	,703	88
C3	4,11	,749	88
C4	4,00	,884	88
C5	4,05	,757	88
C6	4,01	,703	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	20,18	7,806	,463	,785
C2	20,26	7,184	,615	,752
C3	20,16	7,377	,505	,777
C4	20,27	6,706	,547	,770
C5	20,23	7,074	,583	,758
C6	20,26	7,184	,615	,752

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,27	9,994	3,161	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	144,909	87	1,666		
Within People					
Between Items	,977	5	,195	,578	,717
Residual	147,023	435	,338		
Total	148,000	440	,336		
Total	292,909	527	,556		

Grand Mean = 4,05

Lampiran 11 Validitas dan Reliability Manajemen Waktu (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,776	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,03	,750	88
D2	4,11	,749	88
D3	4,08	,665	88
D4	4,00	,695	88

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,19	2,365	,533	,557
D2	12,11	2,516	,453	,614
D3	12,15	2,817	,401	,645
D4	12,23	2,660	,446	,617

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,23	4,155	2,038	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	90,364	87	1,039		
Within People					
Between Items	,659	3	,220	,653	,582
Residual	87,841	261	,337		
Total	88,500	264	,335		
Total	178,864	351	,510		

Grand Mean = 4,06

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen Waktu (X3), Insentif (X2), Beban Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,885	,785	,06209

a. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu (X3), Insentif (X2), Beban Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,994	3	7,331	35,588	,000 ^b
	Residual	17,324	84	,206		
	Total	38,318	87			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Manajemen Waktu (X3), Insentif (X2), Beban Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,106	,067		1,586	,116
	Beban Kerja (X1)	-,038	,015	-,040	-2,583	,012
	Insentif (X2)	,216	,049	,317	4,408	,000
	Manajemen Waktu (X3)	,599	,052	,605	11,519	,000

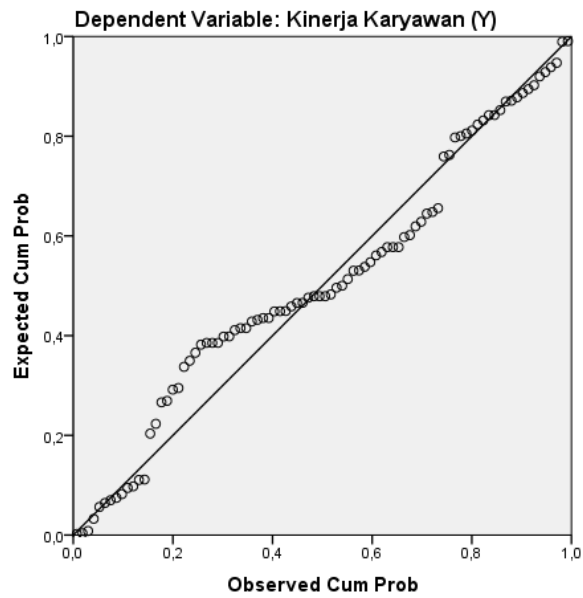
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

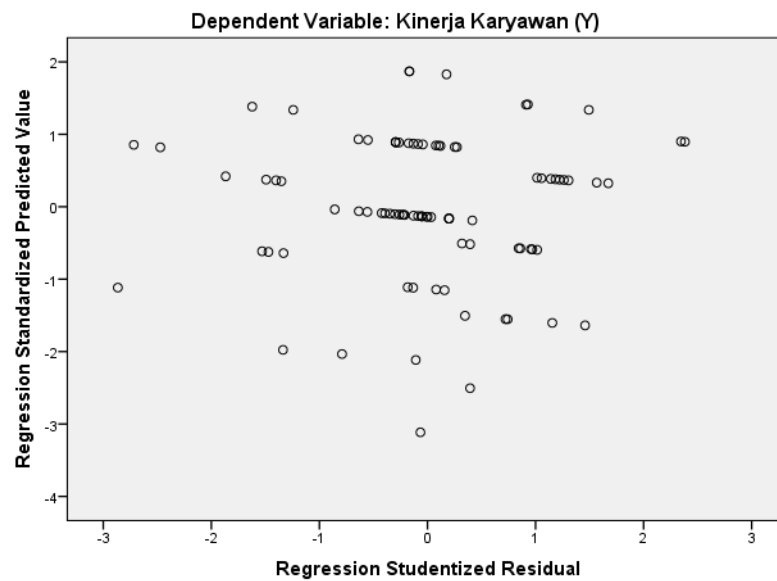
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	,726	1,377
	Insentif (X2)	,776	1,288
	Manajemen Waktu (X3)	,594	1,684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85-89	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel