

Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad

Bagas Ardi Pradana¹, Ety Dwi Susanti²

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, UPN "Veteran" Jawa Timur

bagasardi02220@gmail.com¹, etydwisusanti@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Workload, Incentives, and Working Hours on the Performance of Kumon Puskopad Employees. Probability sampling is the method used for sampling. There were 20 people who participated in this study's sample. The Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 29 Program was used for the multiple linear regression analysis that was used in this study. Workload, incentives, and working hours all have a significant impact on employee performance, as demonstrated by the research, as does partial workload, which has a positive and significant impact on on Kumon Puskopad Employee Performance. Meanwhile, incentives and working hours have no significant effect on the performance of Kumon Puskopad employees. Companies need to pay attention to Workload, Incentives, and Working Hours which will improve the Performance of Kumon Puskopad Employees.

Keywords : workload, incentives, working hours, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kumon Puskopad. Sampling probabilitas adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel. Ada 20 orang yang berpartisipasi dalam sampel penelitian ini. Program Solusi Produk dan Layanan Statistik (SPSS) Versi 29 digunakan untuk analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Beban kerja, Insentif, dan Jam Kerja semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian, seperti halnya beban kerja parsial, yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanKumon Puskopad. Sedangkan Insentif dan Jam Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kumon Puskopad. Perusahaan perlu memberikan perhatian kepada Beban Kerja, Insentif, dan Jam Kerja yang akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kumon Puskopad.

Kata kunci: beban kerja, insentif, jam kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, pendidikan memegang peranan yang sangat penting bagi manusia. Menjamurnya fasilitas bimbingan belajar yang menawarkan berbagai solusi untuk membantu siswa dalam mengikuti pelajaran yang diajarkan di sekolahnya masing-masing merupakan akibat dari semakin tingginya tingkat pendidikan penduduk Indonesia dan terbatasnya informasi yang dapat diserap oleh siswa di sekolah. Di Indonesia pada masa sekarang ini banyak berdiri bimbingan belajar yang menawarkan alternatif pendidikan yang lebih baik. Tidak menutup kemungkinan banyak orangtua yang mendaftarkan anak mereka pada salah satu bimbingan belajar karena mereka

menginginkan anak mereka pintar. Bimbingan belajar yang dipilih pasti yang membantu dalam menggali potensi kemajuan akademik seseorang dari pendidikan formal.

Bapak Toru Kumon, seorang pengusaha Jepang, mendirikan salah satu bimbingan belajar yang dikenal dengan nama Kumon. Bimbingan Kumon ini hanya untuk kelas Bahasa Inggris dan Matematika. "Kamu pasti sukses kalau bisa matematika dan bahasa Inggris," kata Pak Toru Kumon. Salah satu lokasinya di Indonesia tepatnya di Kabupaten Mojokerto di Jl. Garuda No. 8, Brongkol, Banjaragung, Kec. Puri Kabupaten Mojokerto. Ketika pandemi virus Corona melanda, semua bagian dari bisnis administrasi pendidikan memberikan pengaruh yang sangat besar, termasuk pembinaan di Kumon Puskopad. Banyak kelas yang dijadwalkan harus ditunda. Hal ini membuat pendapatan organisasi menurun drastis. Akibatnya, karyawan tenaga pengajar juga tidak menerima insentif selama berbulan-bulan. Hal ini karena sistem insentif bagi guru didasarkan pada berapa jam mereka mengajar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sangat penting bagi pertumbuhan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi tidak terjadi begitu saja; sebaliknya, ini adalah proses pembelajaran yang konstan. Pemimpin perlu memperhatikan prinsip konsistensi, keadilan, dan penghargaan positif agar proses ini berhasil, dan mereka juga perlu membuat komitmen untuk mengatur perusahaan atau organisasi. Diakui sulit untuk mempersiapkan dan melakukan pengukuran yang dapat memberikan hasil yang optimal untuk memperoleh kinerja yang tepat, mengingat banyaknya hal yang diperlukan dan dipersiapkan dengan matang, sehingga kinerja karyawan harus dikelola agar selalu terjaga dengan optimal. Akibatnya, sumber daya manusia yang kompeten dan selaras dengan tujuan perusahaan atau organisasi sangat penting. Untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan, perusahaan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia.

Setiap pekerja akan selalu berhadapan dengan masalah beban kerja, terlepas dari berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Menurut Hart dan Stavelland dalam Tarwaka (2015) tanggung jawab adalah sesuatu yang muncul dari kerjasama antara permintaan tugas, tempat kerja di mana ia dimanfaatkan sebagai lingkungan kerja, kemampuan, tingkah laku, dan kesan pekerja. Di sini, beban kerja diduga berdampak pada kinerja karyawan karena membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Beban kerja dapat terjadi bila terlalu banyak tuntutan terhadap waktu dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, yang juga bisa disebabkan oleh kekurangan karyawan di suatu perusahaan.

Upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya tercermin dalam insentif yang ditawarkannya. Perusahaan akan kehilangan karyawannya jika insentif tidak digunakan secara adil dan benar. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif, dan karena karyawan memainkan peran penting dalam

memajukan atau mencapai tujuan perusahaan, memberikan insentif yang memadai kepada karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dan mengembangkan keterampilan mereka semaksimal mungkin. Karyawan harus dimotivasi untuk bekerja pada tingkat tertinggi sesuai dengan kemampuan mereka untuk menerima insentif. Insentif memainkan peran penting dalam merekrut karyawan potensial. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa insentif diberikan kepada karyawan dengan maksud merangsang dan memotivasi mereka untuk meningkatkan prestasi kerja, efektivitas produksi, dan efisiensi. Perusahaan harus mempertimbangkan beberapa faktor, salah satunya adalah perlu atau tidaknya memberikan insentif kepada karyawan. Hal ini karena insentif mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Jam kerja juga merupakan sesuatu yang berperan dalam pelaksanaan pekerjaan pekerja. Karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman, para pekerja tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga mereka. Ketentuan mengenai jam kerja ini diatur dengan dua sistem: tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu selama enam hari kerja dalam satu minggu. atau delapan jam per hari, atau empat puluh jam per minggu, atau lima hari kerja per minggu, atau delapan jam per hari. Selain itu, kedua sistem kerja tersebut memiliki batas 40 jam kerja dalam seminggu. Ketentuan 40 jam kerja mingguan (sesuai Pasal 77 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003) tidak berlaku untuk semua pekerjaan atau bidang usaha.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang ditetapkan, dan penelitian kuantitatif digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket dengan menggunakan skala likert. Skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya (Azwar, 2012).

Penelitian ini dilakukan di Kumon yang beralamat, Jl. Garuda No.8, Brongkol, Banjaragung, Kec. Puri, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pengajar dan staff Kumon sejumlah 20 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan dengan tujuan merasakan dan memahami tentang fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang ada, guna memperoleh informasi yang diperlukan untuk melanjutkan pengamatan. Kuesioner dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pada penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kumon Puskopad.

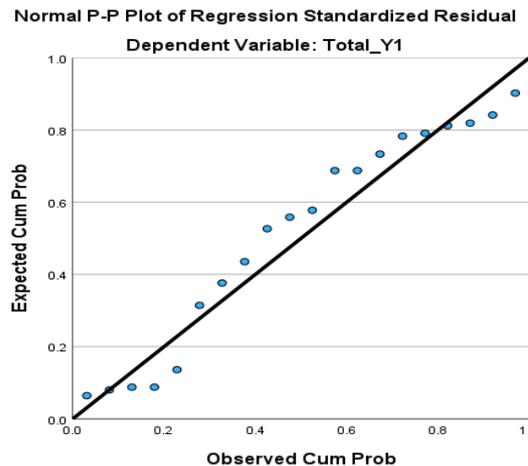
HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program komputer SPSS29 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Normalitas



Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

Dapat terlihat bahwa nilai-nilai sebaran data pada plot tersebar disekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas hisa dipenuhi, atau dapat dikatakan bahwa data pada plot tersebut normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan cara melihat hasil VIF (Variance inflation Factor) dari variabel bebas tersebut. Jika regresi menghasilkan nilai VIF 10 dan Tolerance < 1, maka tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

| No. | Variabel | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|-----|------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| 1 | Beban Kerja (X1) | 0,916 | 1,092 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| 2 | Insentif (X2) | 0,692 | 1,445 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

| | | | | |
|---|----------------|-------|-------|---------------------------------|
| 3 | Jam Kerja (X3) | 0,650 | 1,538 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
|---|----------------|-------|-------|---------------------------------|

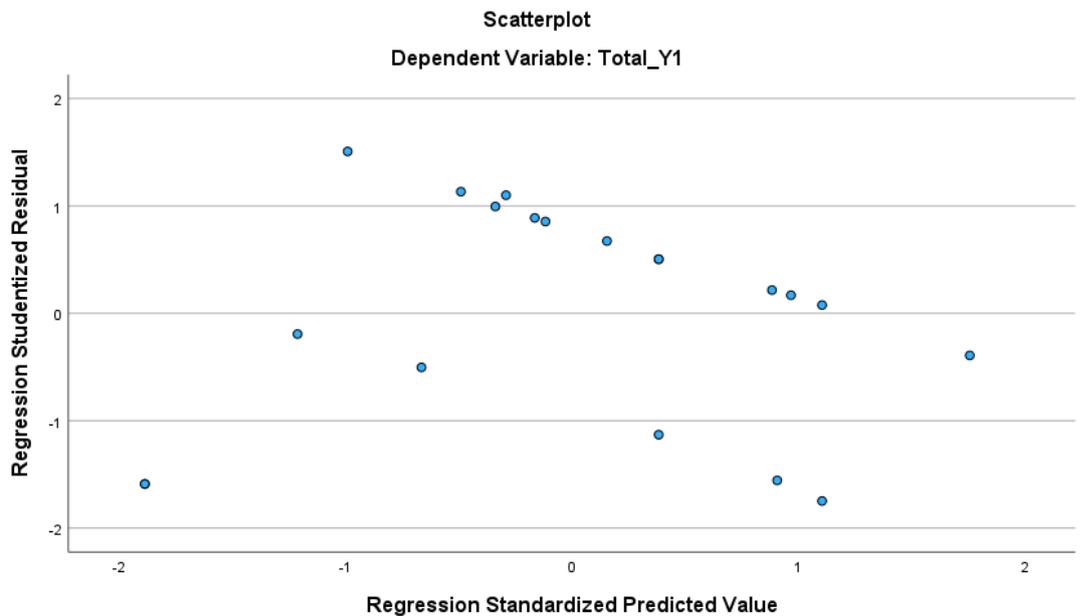
Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa VIF (Variance Inflation Factor) dibawah angka 10. Demikian juga pada nilai Tolerance tidak lebih dari angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak untuk digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya).

Tabel 4. Uji Autokorelasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .817 ^a | .668 | .606 | 1.702 | 1.526 |

a. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Insentif, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,526 nilai d (1,10-1,54) yang berarti tidak ada kesimpulan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel-variabel penelitian yang terdiri dari Beban kerja (X1), Insentif (X2), Jam Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9.696 | 3.653 | | 2.654 | .017 | | |
| | Beban Kerja | .387 | .071 | .817 | 5.432 | <.001 | .916 | 1.092 |
| | Insentif | .185 | .095 | .338 | 1.953 | .069 | .692 | 1.445 |
| | Jam Kerja | .120 | .104 | .208 | 1.162 | .262 | .650 | 1.538 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

Berdasarkan persamaan model regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta = 9,696

Nilai konstanta 9,696 menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kinerja Karyawan (X3) dalam kondisi tetap atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,696 satuan.

b. Nilai $\beta_1 = 0,387$

Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,387 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel Beban Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).

c. Nilai $\beta_2 = 0,185$

Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,185 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel Insentif (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

d. Nilai $\beta_3 = 0,120$

Nilai β_3 menunjukkan nilai 0,120 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh yang searah antara variabel Jam Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji F yang menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu atribut faktor-faktor yang terdiri dari Beban Kerja (X1), Insentif (X2), dan Jam Kerja (X3) berpengaruh signifikan (secara nyata) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 6. Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 93.318 | 3 | 31.106 | 10.738 | <,001 ^b |
| | Residual | 46.349 | 16 | 2.897 | | |
| | Total | 139.667 | 19 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Jam Kerja, Insentif, Beban Kerja

Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, dikarenakan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu sebesar $10.738 > 3,24$ dengan nilai sig. sebesar $<0,001$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Insentif (X2), dan Jam Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Insentif (X2), dan Jam Kerja (X3) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 9.696 | 3.653 | | 2.654 | .017 |
| Beban Kerja | .387 | .071 | .817 | 5.432 | <.001 |
| Insentif | .185 | .095 | .338 | 1.953 | .069 |
| Jam Kerja | .120 | .104 | .208 | 1.162 | .262 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Peneliti, diolah 2022

a) Pengaruh Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, dikarenakan $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu sebesar 5,432 > 2,119 dengan nilai sig. sebesar <0,001, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) berpengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Pengaruh Variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, dikarenakan $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu sebesar 1,953 < 2,119 dengan nilai sig. sebesar 0,069, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Insentif (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Pengaruh Variabel Jam Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas, dikarenakan $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu sebesar 1,162 < 2,119 dengan nilai sig. sebesar 0,262, maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Jam Kerja (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

a) Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Jam Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menggunakan uji F simultan, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan F_{hitung} (10,738) > F_{tabel} (3,24), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Beban Kerja, Insentif, dan Jam Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh 3 variabel bebas yaitu Beban Kerja, Insentif, dan Jam Kerja.

b) Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan dapat diketahui bahwa T_{hitung} (5,432) > T_{tabel} (2,119), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan Kumon dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Beban Kerja dalam penelitian ini. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang dibebankan kepadanya. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, pengendalian diri, dan kemampuan kerja yang buruk pada karyawan.

c) Pengaruh Insentif Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan dapat diketahui bahwa T_{hitung} (1,953) < T_{tabel} (2,119), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak mempunyai pengaruh tidak

signifikan dan positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif yang tepat kepada para pekerja. Jika pekerja merasa bahwa kemampuan dan kinerja mereka dihargai, mereka akan bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan hasil mereka. Mereka akan dapat melakukan yang terbaik, termasuk memenuhi standar tempat kerja dan tujuan perusahaan.

d) Pengaruh Jam Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terbukti dengan dapat diketahui bahwa $T_{hitung} (1,162) < T_{tabel} (2,119)$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak mempunyai pengaruh tidak signifikan dan positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Jam Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Semangat kerja karyawan akan tetap tinggi, mencegah terjadinya penurunan semangat kerja yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sehingga memiliki jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F yaitu diperoleh hasil 10,738 dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, insentif, dan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kumon puskopad.
2. Berdasarkan hasil uji t yaitu 5.432 dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kumon puskopad.
3. Berdasarkan hasil ujit yaitu 1,953 dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kumon puskopad.
4. Berdasarkan hasil ujit yaitu 1,162 dapat disimpulkan bahwa secara parsial jam kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kumon puskopad.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Sebaiknya kumon dapat terus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar karyawan bisa menikmati pekerjaannya dan meningkatkan sarana tempat kerja agar karyawan merasa lebih nyaman pada saat bekerja. Rasa nyamandalam bekerja bias mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Diharapkan Kumon lebih memperhatikan insentif yang telah ada sebelumnya dengan memastikan bahwa karyawan dan Kumon diperlakukan secara adil dan bekerja sama dengan baik. Selain itu, Kumon harus mempertimbangkan jam kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pemilihan data penelitian primer untuk penelitian selanjutnya, serta dapat digunakan untuk menambahkan variabel seperti beban kerja, insentif, dan jam kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. A. (2018). Hubungan Insentif Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Indonesia: . Studi Cross Sectional Di Rs Husada Utama Surabaya.
- Andry Roy, P.S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(2), 48-62.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang)
- Chairunnisa, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Sarana Perkasa.
- Firdaus, A., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Pensiun Nasional (Bptn) Cabang Pekanbaru.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.
- Hamidah, B. N. (2021). Beban Kerja Sebagai Pemoderasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Bimbingan Belajar Plus Ilhami Kota Malang.
- Ilyas, Y. (2012). *Kinerja: Teori, Penilaian Dan Penelitian*. (Cetakan Ketiga). Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Fkm Ui.
- Indira, L. C. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Bpr Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta).
- Irawan, M. R. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. . *Ecopreneur*. 12, 1(1), 36-41.
- Juliansyah, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Kanwil Iii Palembang.
- Kamriah, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Telmark Integrasi Indonesia. Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 2(2), 105-112.
- Panjaitan, B. (2016). Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smk 2 Triple "J" Citeureup). . *Media Manajemen Jasa*, 3(2)
- Prameswary, L. S. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat).
- Puspitasari, Y. T. (2020). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. . *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 88-99.
- Santoso, A. B. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah: Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 525-534.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru Sma. . *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), ., 69-78.
- Satriani, R. D. (2020). Pengaruh Gaji Dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ud. Hasby Mlarak Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. . *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132-144.
- Subekhi, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Sumber Cipta Multiniaga Tegal.
- Sukma, E. A., Nikmah, F., & Ulya, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xii Wonosari Kebun Teh Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 15(2), 203-209.
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299-312.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8-14.