

Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak

Oleh :
Cahyo Nur Buat *)
Eka Farida)**
Alfian Budi Primanto*)**

Email : cahyo.nurbuat@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and incentives on employee performance at Bella Jaya Ps Wajak. The sample used in this study were 40 employees of Bella Jaya Ps. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the workload and incentives variables had a positive and significant effect on employee performance and based on the partial test results (t test) the workload variable had a positive and significant effect on employee performance, and the incentives variable had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Incentives, and Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia didalam organisasi perusahaan memiliki peranan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan inti utama dalam kelancaran produksi. (Wicaksono, 2016) mengungkapkan karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Tujuan utama organisasi perusahaan didirikan untuk mencapai laba yang optimal, agar tujuan laba optimal dapat terealisasi maka perlu pengelolaan semaksimal mungkin. Bella Jaya Ps adalah usaha yang bergerak dibidang peternakan mulai dari toko obat dan pakan peternakan hingga sampai peternakan ayam petelur yang beralamatkan di Desa Codo, Wajak, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Bella Jaya Ps merupakan salah satu usaha yang loyal dalam bidang peternakan. Bella Jaya Ps menurut pemaparan pemilik memiliki strategi pengiriman *free* atau gratis untuk pengiriman wilayah Kecamatan Wajak, saat pandemi covid-19 permasalahan pada Bella Jaya Ps adalah sulit untuk melakukan pengiriman barang karena terimbas dari banyaknya desa yang di tutup secara total untuk pendatang, secara tidak langsung pemilik usaha memikirkan strategi untuk menangani permasalahan tersebut sehingga kepuasan konsumen terjaga, strategi penerapan pengiriman menggunakan motor yang digunakan sering membebani karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps

Kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps memiliki kuantitas kerja yang cukup tinggi peneliti dapat melihat dari kegiatan karyawan pada bagian Gudang yang hampir tidak ada jeda kerja, selain kuantitas kerja yang tinggi kerja sama karyawan juga baik pada saat peneliti melihat bongkar muat pakan ternak (konsentrat cargil) karyawan menurunkan pakan dari truk seperti tanpa aba-aba untuk memberikan pakan ternak tersebut kepada karyawan yang lain.

Muizu (2019) menyatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya. (Handoko, 2001:193).

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Dhania (2010) beban kerja yang berlebih secara langsung bisa berdampak langsung kepada karyawan melalui mental maupun fisik, pola berfikir memberi beban kerja secara berlebihan dapat memotong biaya produksi saya rasa kurang tepat karena untuk jangka Panjang dapat membuat rasa percaya dan rasa pengorbanan seorang karyawan akan semakin berkurang dan secara langsung akan berdampak pada tingkat produktivitas itu sendiri.

Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan (Haeruddin, 2017). Insentif yang tepat merupakan salah satu opsional yang bisa dipilih oleh seorang manajer yang menangani manajemen sumber daya manusia. Karena apresiasi berupa insentif bisa memberikan dampak yang baik dari dua belah pihak, pihak karyawan dapat memperoleh rangsangan agar lebih giat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Salah satu indikator dari insentif yaitu lama kerja, lama kerja individu dalam perusahaan juga dapat memicu pemberian insentif sebab loyalitas karyawan kepada perusahaan sudah sepatasnya diberikan apresiasi berupa insentif.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, beban kerja, dan insentif pada Bella Jaya PS Wajak?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak ?
4. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menguji korelasi dari:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan, beban kerja, dan insentif pada Bella Jaya PS Wajak.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan
dapat memberikan pengetahuan atau informasi tentang beban kerja, insentif, dan kinerja karyawan.
3. Bagi penulis
secara langsung dapat memberikan wawasan serta dapat untuk berfikir secara sistematis tentang pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya
selanjutnya diharapkan untuk bisa menjadikan penelitian terdahulu sehingga dapat dikaji lebih lanjut serta dapat dijadikan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Adam dkk, (2020) dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek di Bandar Lampung” Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *independent* yakni insentif terhadap variabel *dependen* yakni kinerja variable beban kerja, berdasarkan hasil pengujian uji f diperoleh bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara beban kerja dan insentif terhadap kinerja Driver Gojek di Bandar Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen & Suwarna, (2016) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu” pada tahun 2016. Untuk hasil yang diperoleh penelitian ini menunjukkan dilihat pada *R square* sebesar 0,142 (14,2%) artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable insentif sebesar 0,142 atau 85,5% dipengaruhi oleh variable lain artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibagian mekanik PT.Erlangga Aditya Indramayu.

Penelitian yang dilakukan oleh Meilawati dkk, (2019) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindoshop Kota Sorong” pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil yang diperoleh dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variable insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Telesindoshop Kota Sorong.

Penelitian yang dilakukan oleh Rolos dkk, (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota” pada tahun 2018. Untuk hasil yang diperoleh dalam penelitian ini hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang manado kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat

maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman dkk, (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Krekot” pada tahun 2016. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis *Chi Square* Untuk hasil yang diperoleh dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dan bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang bagaimana cara mengerjakannya yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan.

Dari definisi yang tertera diatas maka kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Beban Kerja

Menurut Sunyoto (2017) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dandapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

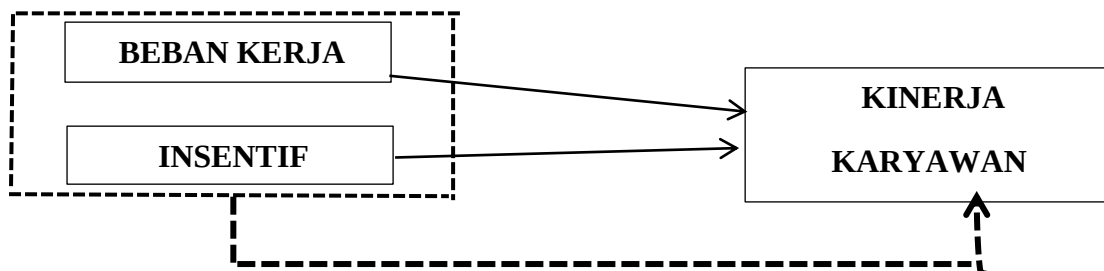
Insentif

Menurut Akila (2017) mendefinisikan bahwa insentif adalah suatu alat sebagai motivasi atau pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu aspek yang berguna untuk membuat rangsangan serta memberikan motivasi dan pendorong untuk karyawan supaya tercapainya produktivitas kerja yang maksimal sesuai dengan harapan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Beban kerja dan Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel beban kerja (X1) dan variabel insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif bersifat eksplanatori. Zaluchu (2020) menyatakan penelitian eksplanatori akan memperkuat hipotesis atau melemahkan hipotesis yang sudah diberikan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian atau riset ini adalah karyawan pada Bella Jaya PS. Populasi yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Total populasi yang ada pada Bella Jaya Ps adalah 40 karyawan. Sampling jenuh adalah sampling yang akan dipakai oleh peneliti sebab semua populasi dapat digunakan menjadi sampel. Didalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di Bella Jaya Ps ini jumlah sampel sebanyak 40 Orang.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Insentif	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	23.18	22.03	37.70
	Std. Deviation	2.024	2.315	3.660
Most Extreme Differences	Absolute	.166	.146	.099
	Positive	.142	.146	.086
	Negative	-.166	-.128	-.099
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.047	.924	.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223	.361	.826

a. Test distribution is Normal.

Dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal pada beban kerja, insentif dan kinerja karyawan, sebab data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat probabilitas > 0,05.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa, nilai *tolerance* dari variabel

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.209	3.043		1.383	.175		
Beban Kerja	.916	.366	.332	2.504	.017	.902	1.108
Insentif	.696	.202	.456	3.441	.001	.902	1.108

beban kerja dan insentif sebesar 0,902 serta nilai VIF dari beban kerja dan insentif sebesar 1,108 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas pada variabel beban kerja dan insentif.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.313	2.548		.123	.903
Beban Kerja	.252	.306	.140	.822	.416
Insentif	-.170	.169	-.170	-1.001	.323

a. Dependent Variable: LnUI2

Dari tabel diatas, pada variabel beban kerja tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig. 0,416 > 0,05, pada variabel insentif tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai sig. 0,323 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena lebih besar dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.209	3.043		1.383	.175
Beban Kerja	.916	.366	.332	2.504	.017
Insentif	.696	.202	.456	3.441	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian maka diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = 0,467 + 1,041X_1 + 0,575X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan:

1. a = 4.209 merupakan nilai konstanta yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) ada, maka kinerja bernilai positif.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,916 menunjukkan jika beban kerja mengalami kenaikan 1% sedangkan pada variabel yang lain konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 91,6%.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,696 menunjukkan jika insentif mengalami kenaikan 1% sedangkan pada variabel yang lain konstan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 69,6%.

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.335	2	64.668	13.026	.000 ^a
	Residual	183.640	37	4.963		
	Total	312.975	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari Uji F diatas, didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\alpha < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang artinya H1 bisa diterima.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.209	3.043		1.383	.175
	Beban Kerja	.916	.366	.332	2.504	.017
	Insentif	.696	.202	.456	3.441	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

a. Beban Kerja (X1)

Dapat diketahui bahwa uji t Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2.504 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.017 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

b. Insentif (X2)

Dapat diketahui bahwa uji t Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.441 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.382	2.22783

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

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil dari uji regresi linier pada output spss model summary atau disebut juga Analisis Regresi Koefisien Determinasi (R^2). Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square (R^2) adalah 0.413 yang disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) mempunyai pengaruh sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dapat dipengaruhi variabel lainya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

1) Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang (Sunnyoto, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam, dkk (2020) dengan judul penelitian Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja driver gojek di bandar lampung. Pemberian beban kerja berlebih serta insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan berakibat kepada performa kinerja dari karyawan.

2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima, hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.916 dengan nilai signifikansi sebesar $0.017 < 0.05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, dkk (2016) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) TBK Cabang Krekot beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

3) Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Insentif merupakan salah satu aspek bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan (Yuniarto, 2017). Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima, hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.696 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dilihat dari nilai koefisien positif maka dapat disimpulkan bahwa hubungan keduanya positif, dapat diartikan semakin besaran Insentif (X1) yang diberikan dapat mempengaruhi dari Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meilawati, dkk (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telesindoshop Kota Sorong

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Peneliti menarik kesimpulan sesuai hasil pengolahan data yang telah dijabarkan, yaitu:

1. Terdapat beban kerja yang tinggi pada karyawan Bella Jaya Ps, sehingga karyawan merasa terbebani. Serta insentif yang diberikan oleh Bella Jaya Ps dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar memiliki rasa semangat serta lebih produktif dalam bekerja.

2. Terdapat pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak
3. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps Wajak.
4. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya Ps Wajak.

Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan bagi perusahaan untuk tetap memperhatikan aspek aspek beban kerja dan insentif. Karyawan Bella Jaya Ps harus mempertahankan kinerjanya agar perusahaan dapat memperoleh standart mutu yang telah direncanakan oleh pimpinan perusahaan.
2. Bagi peneliti yang lain diharapkan agar dapat lebih mengembangkan dengan menambahkan variabel-variabel yang lain serta dianjurkan untuk menambahkan jumlah responden yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). *Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(November).
<http://jpb.fisip.unila.ac.id/index.php/jpb/article/view/14>
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Akila. (2017). *Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. VASSEL PALEMBANG*. 2, 35–48
- Haeruddin, M. I. M. (2017). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Meilawati, D., Dera Pua Rawi, R., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. Manajemen Dewantara*, 3(1), 128.
<https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>
- Muizu Wa Ode, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Bulletin of Management and Business*, 2(2), 42–50.
<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Suci R. Mar`ih Koesmowidjojo. (2017). *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publisher Service. Yogyakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wicaksono, Y. S. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya*

Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri). Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 31–39.

Zaluchu, S. E (2020). *Strategi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama.*

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. ERLANGGA ADITYA INDRAMAYU. 1(1), 33–52.*

]

Cahyo Nur Buat *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Eka Farida**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma