

Jejak Artikel:

Unggah: 19 Desember 2022;

Revisi: 20 Desember 2022;

Diterima: 21 Desember 2022;

Tersedia Online: 10 April 2023

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis

Carina Steffany¹, Hikmah²

^{1,2}Universitas Putera Batam

carinasteffany0528@gmail.com¹, hikmah@puterabatam.ac.id²

Seiring dengan perkembangan zaman di waktu sekarang ini, banyak perusahaan yang mencari SDM yang kompeten yang mampu dan sanggup bekerja secara profesionalitas serta teliti untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan kewajiban dan yang sudah diberikan dengan benar. Aspek yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meraih keberhasilan perusahaannya adalah beban kerja, motivasi kerja dan insentif karena ketiga aspek ini sanggup mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar peran beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Sentosa Abadis. Penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian serta populasi semua karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. Jumlah populasi karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis sebesar 160 karyawan serta jumlah sampel yang akan digunakan sebesar 160 responden. Random sampling dipilih sebagai teknik sampling. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, serta beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi kerja

Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk menghasilkan tenaga kerja yang baik dan memuaskan, demi menjalankan kelangsungan hidup perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang mencari SDM yang kompeten yang mampu dan sanggup bekerja secara profesionalitas serta teliti untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan kewajiban dan yang sudah diberikan dengan benar. Setiap karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan wajib memberikan hasil kerja yang optimal. Kinerja merupakan elemen yang cukup penting karena sifat dan manfaatnya yang terbukti serta kinerja juga menggambarkan keahlian karyawan dari hasil pekerjaan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil atau kinerja yang nyata dan terbukti meningkatkan kontribusi perusahaan terhadap target perusahaan yang sudah di rencanakan (Huseno, 2016:86).

¹Coressponden: Carina Steffany, Universitas Putera Batam, Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434, carinasteffany0528@gmail.com

Beberapa aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan, salah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan kewajiban pekerjaan yang diselesaikan dengan bekal pengetahuan akal budi, sifat kerja, dan keahlian sesuai dengan masa kerja yang sudah diberikan (Ali et al., 2022). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dibutuhkan oleh pribadi masing-masing dalam wujud dorongan maupun dukungan (Tsauri, 2014: 164).

Insentif merupakan salah satu bagian penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif dapat diartikan sebagai semangat para karyawan dengan memberikan apresiasi dalam bentuk hadiah kepada para karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standar (Sinambela & Sarton, 2019: 608)

PT Anugerah Sentosa Abadis adalah perusahaan yang bertempat digedung Menara Aria Jalan Duyung Batu Ampar Kota Batam, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang developer dan kontraktor. Berdasarkan hasil pra tinjauan di PT Anugerah Sentosa Abadis, didapatkan masalah yaitu bahwa karyawan *marketing* tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja karyawan *marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis.

Tabel 1. Kinerja Marketing Maret – Agustus 2022

Bulan	Target	Pencapaian		Keterangan
		Marketing	Presentase	
Maret	10	12	100%	Masuk Target
April	5	1	20%	Tidak Masuk
May	7	8	100%	Masuk Target
Juni	8	7	87%	Tidak Masuk
Juli	4	1	25%	Tidak Masuk
Agustus	7	3	42%	Tidak Masuk

Peristiwa ini memperlihatkan bahwa kurangnya semangat karyawan dalam mencapai target sehingga hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja karyawan. Selain itu ditemukan juga beberapa kondisi dimana karyawan menerima beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya, karyawan tidak memperoleh penghargaan dalam melakukan pekerjaannya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan, serta karyawan yang tidak menerima insentif dengan optimal dapat mengakibatkan kemerosotan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini untuk mencari tau permasalahan yang berkaitan dengan variabel beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan, serta untuk mencari tahu apakah pengaruh secara serentak ditemukan diantara variabel bebas terhadap kinerja.

Kajian Literatur Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati. Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil yang optimal (Jannah, 2021).

Menurut (Hutabarat, 2018: 35-36), beban kerja dapat terpengaruh oleh faktor internal yang berkaitan dengan tindakan yang berlangsung didalam tubuh karyawan, serta dapat terpengaruh oleh faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh karyawan. Menurut (Ahmad et al., 2019), indikator dari beban kerja yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Motivasi Kerja

Dalam peningkatan efisiensi perusahaan, motivasi kerja memegang peranan yang sangat penting, karena perilaku karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Sederhananya motivasi adalah dorongan atau faktor yang membantu dan mendorong pribadi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, yang memiliki harapan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan (Tsauri, 2014: 164).

Pendapat dari (Lao, 2018), motivasi dapat dibagi kedalam beberapa bagian yakni adalah motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal terdiri dari situasi keadaan karyawan, semangat, kemauan, kerjasama, kebahagiaan kerja, sedangkan motivasi eksternal dijabarkan menjadi beberapa bagian yaitu gaji, bonus dan harapan.

Menurut (Putra et al., 2019) , indikator untuk motivasi kerja antara lain imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan bekerja.

Insentif

Mayoritas masyarakat yang bekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji atau upah. Pada tindakan ini, insentif berupa upah yang bukan merupakan gaji pokok yang diterima oleh karyawan (Waloyo, 2020: 27).

Pendapat dari (Mujanah, 2019: 64-65) insentif dapat berupa, seperti uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi. Indikator insentif menurut (Alam et al., 2021), kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan serta keadilan dan kelayakan.

Kinerja Karyawan

Pelaksanaan tugas dan kewajiban oleh sebuah tim dalam perusahaan dikenal dengan kinerja (Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah et al., 2021: 1), kinerja karyawan adalah hasil kompeten yang diraih seorang karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaannya sesuai seperti yang sudah ditugaskan.

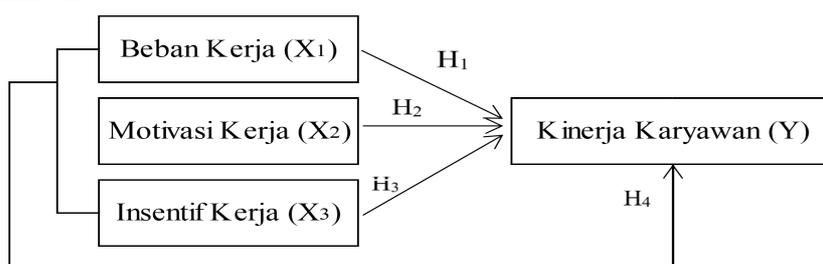
Pendapat dari (Waloyo, 2020: 18) aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi. Indikator – indikator dalam mengukur kinerja karyawan menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020), prestasi kerja, disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi kerja, tanggung jawab serta hubungan antar sesama.

Penelitian Terdahulu

Referensi penelitian terdahulu dalam penelitian ini antara lain:

1. Menurut (Husin et al., 2021), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten konawe Selatan.
2. Menurut (Suhardi, 2019), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi jiwa di Kota Batam.
3. Menurut (Suryani & Kristianti, 2020), Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data Peneliti, 2022)

Hipotesis

Peneliti membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H3: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H4: Beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

Metode

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan di PT Anugerah Sentosa Abadis yang bertempat di Menara Aria, Jl. Harbour Bay, Sungai Jodoh, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. Jumlah populasi 160 orang, teknik sampel jenuh sebagai teknik penentu sampel karena data yang di uji nantinya adalah populasi berjumlah 160 orang yang dijadikan sebagai sampel.

Kuesioner digunakan sebagai sumber data primer, dan data karyawan perusahaan dan sumber jurnal sebagai sumber data sekunder. Kuisisioner yang dibagikan kepada responden selanjutnya hasilnya akan diukur dengan skala *likert*.

Tabel 2. Pernyataan Kuesioner

No	Variabel	Pernyataan
1	Beban kerja	Saya cukup memahami situasi pekerjaan saya sehingga dapat membuat saya bekerja dengan efektif dan efisien.
2	Beban kerja	Saya dapat mengelola waktu dan mengikuti pemberlakuan jam kerja dengan baik.
3	Beban kerja	Saya selalu berusaha menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan perusahaan
4	Motivasi kerja	Saya menerima imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan
5	Motivasi kerja	Perusahaan memberikan kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja
6	Motivasi kerja	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang dilakukan
7	Motivasi kerja	Saya merasakan perasaan aman dalam bekerja diperusahaan ini
8	Insentif	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan
9	Insentif	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan
10	Insentif	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan
11	Insentif	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari
12	Insentif	Karyawan merasa adil dan layak terhadap insentif yang diberikan perusahaan
13	Kinerja	Saya merasa kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan
14	Kinerja	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya dengan tepat waktu
15	Kinerja	Saya dapat menggunakan sumber daya dengan efektif dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien
16	Kinerja	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja
17	Kinerja	Saya mampu bekerja sama dengan sesama karyawan dan juga atasan

(Sumber: Data Peneliti, 2022)

Penelitian ini menggunakan analisis data dalam bentuk model regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 26. Berbagai uji yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu dari analisis deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas data, uji multikolineritas, uji heteroskedasitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan yang terakhir uji f.

**Hasil
Karakteristik Responden**

Tabel 3. Hasil Profil Responden

	Profil	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-Laki	71	44,4
	Perempuan	89	55,6
Usia	17tahun-20 tahun	31	19,4
	21tahun-35tahun	81	50,6
	>35tahun	48	30,0
Pendidikan Terakhir	SD	10	6,3
	SMP	13	8,1
	SMK	74	46,3
	Diploma	35	21,9
	Sarjana (S1)	28	17,5
Masa Kerja	<2 tahun	55	34,4
	2-5 tahun	60	37,5
	>5 tahun	45	28,1

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Dari tabel 3, menunjukkan bahwa 44,4% responden laki-laki dan total responden perempuan yang diperoleh 55,6%. Maka dari itu, jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki. Selanjutnya, dari usia menunjukkan bahwa responden usia 17-20 tahun dengan persentase yang diperoleh 19,4%, 50,6% untuk usia 21–35 serta 30% untuk usia yang > 35 tahun. Maka dari itu, usia 21-35 tahun jumlah responden terbanyak. Dari pendidikan terakhirnya SD dengan persentase yang diperoleh 6,3%, SMP sebanyak 8,1%, SMA/SMK 46,3%, diploma 21,9% dan untuk sarjana 17,5%. Maka dari itu, pendidikan terakhirnya SMA/SMK jumlah responden terbanyak. Dari masa kerjanya, yang bekerja selama < 2 tahun dengan tingkat persentase senilai 34,4%, 2-5 tahun sebanyak 37,5% dan >5 tahun sebanyak 28,1%. Maka dari itu, responden terbanyak yang masa kerjanya 2 - 5 tahun.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronchbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,838	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,865		Reliabel
Insentif	0,906		Reliabel
Kinerja	0,890		Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Dari hasil uji realibilitas variabel beban kerja, motivasi kerja dan insentif memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki *Cronchbach's Alpha* >0,60. Maka dari itu, seluruh instrumen dari setiap variabel dapat dipakai dan dinyatakan reliabel. Maka dri itu dapat dipakai ditahap pengujian seterusnya.

Uji Validitas Data

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data

	Pernyataan	r hitung	r-tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1_1	0,863	0,1552	Valid
	X1_2	0,880		
	X1_3	0,870		
Motivasi Kerja	X2_1	0,857		
	X2_2	0,860		
	X2_3	0,844		
	X2_4	0,820		
Insentif	X3_1	0,878		
	X3_2	0,841		
	X3_3	0,856		
	X3_4	0,927		
	X3_5	0,756		
Kinerja Karyawan	Y_1	0,809		
	Y_2	0,835		
	Y_3	0,867		
	Y_4	0,828		
	Y_5	0,833		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Dari hasil uji validitas variabel beban kerja, motivasi kerja dan insentif memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki r hitung > r tabel (0,1552). Maka dari itu, seluruh instrumen dari setiap variabel dapat dipakai dan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		160
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,51944173
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,061
	<i>Positive</i>	0,061
	<i>Negative</i>	-0,048
<i>Test Statistic</i>		0,061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Hasil Uji *Kolmogrof-Smirnov* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa data memiliki kriteria distribusi normal karna memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>		
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Beban kerja	0,148	6,746
Motivasi kerja	0,848	1,180
Insentif	0,155	6,433

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Dari hasil multikolineritas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi multikolineritas hal ini karena angka VIF disetiap variabel < 10 , dan angka *tolerance* $< 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1,031	0,353		2,918	0,004
	Beban kerja	0,008	0,060	0,027	0,130	0,897
	Motivasi kerja	0,031	0,022	0,120	1,386	0,168
	Insentif	-0,019	0,034	-0,109	-0,542	0,589

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Dari hasil heteroskedasitas menunjukkan bahwa data yang di lakukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi dari setiap variabel $> 0,05$.

Uji Pengaruh

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	0,554	0,605		0,915	0,362
	Beban Kerja	0,572	0,102	0,363	5,598	0,000
	Motivasi Kerja	0,089	0,038	0,064	2,347	0,020
	Insentif	0,538	0,059	0,581	9,169	0,000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Bentuk persamaan dari hasil uji diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,554 + 0,572 (X_1) + 0,089 (X_2) + 0,538 (X_3)$$

1. Nominal konstanta sebesar 0,554, artinya nilai dari kinerja karyawan (Y) sebesar 0,554.
2. Nominal beban kerja sebesar (X₁) 0,572 dan setiap peningkatan sebesar 1% dari variabel beban kerja maka kinerja karyawan akan naik senilai 57,2%
3. Nominal motivasi kerja sebesar (X₂) 0,089 dan setiap peningkatan sebesar 1% dari variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan akan naik senilai 8,9%.
4. Nominal insentif sebesar (X₃) 0,538 dan setiap peningkatan sebesar 1% dari variabel insentif maka kinerja karyawan akan naik senilai 53,8%.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,950 ^a	0,903	0,901	1,53398

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 90,1% yang artinya variabel beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta kekurangannya 9,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	0,554	0,605		0,915	0,362
	Beban Kerja	0,572	0,102	0,363	5,598	0,000
	Motivasi Kerja	0,089	0,038	0,064	2,347	0,020
	Insentif	0,538	0,059	0,581	9,169	0,000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

1. Nominal signifikansi beban kerja senilai $0,000 < 0,05$ serta memiliki t hitung $5,598 > t$ tabel 1,975. Maka dari itu H1 diterima.
2. Nominal signifikansi motivasi kerja senilai $0,020 < 0,05$ serta memiliki t hitung $2,347 > t$ tabel 1,975. Maka dari itu H2 diterima.
3. Nominal signifikansi insentif $0,000 < 0,05$ serta memiliki t hitung $9,169 > t$ tabel 1,975. Maka dari itu H3 diterima.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3404,916	3	1134,972	482,330	.000 ^b
	<i>Residual</i>	367,084	156	2,353		
	<i>Total</i>	3772,000	159			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2022)

Dari tabel tersebut dapat diterangkan bahwa f_{hitung} 428,330 serta nilai f_{tabel} sebesar 2,66 serta sig. senilai $0,000 < 0,05$ maka dari itu H4 diterima.

Pembahasan

1. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. Sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dikerjakan oleh (Husin et al., 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan ulasan dari (Mulyani et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. Sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dikerjakan oleh (Suhardi, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

(Christian & Kurniawan, 2021) tingginya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan.

3. Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. Hal ini juga sesuai dengan ulasan dari (Suryani & Kristianti, 2020) bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan ulasan dari (Ratnasari & Mahmud, 2020) variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dikerjakan, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, serta beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tawal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Alam, S., Sudioanto, & Rijal, S. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 233–246.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 2745–2757.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai* (pertama). Media Nusa Creative.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Hutabarat, J. (2018). *Kognitif Ergonomi*. Mitra Gajayana.
- Jannah, R. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perumda air minum tirta dhaha kota kediri). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–10.
- Lao, H. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1–10.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara.
- Mulyani, S., Nurcahyati, S., Ismanto, B., & Abidin, A. Z. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 5(1), 9–18.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, M. R. S., Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, A. H., Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, A. S. L., & Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada

Bandung.

- Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66.
- Sinambela, L. P., & Sarton. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, pengukuran Dan Implikasi kinerja* (Cetakan ke). PT Rajagrafindo Persada.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Suryani, N. L., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 96–105.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja* (K. Rifa (ed.); pertama). STAIN Jember Press.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan ditinjau dari pemberian insentif. In *Kresna Bina Insan Prima* (Vol. 3, Issue 25).