

PENGARUH *WORKLOAD* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI *FINANCE*

CABANG PALEMBANG



Skripsi Oleh:

DEA OKTAPIANI

01011382126175

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH *WORKLOAD* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI *FINANCE* CABANG

PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Dea Oktapiani

Nomor Induk Mahasiswa 01011382126175

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

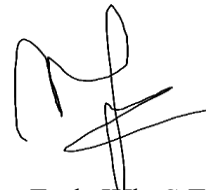
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 27 Mei 2025



Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M
NIP. 19810401201409200

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORKLOAD* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI *FINANCE* CABANG
PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Dea Oktapiani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

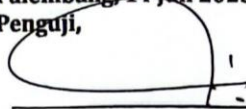
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 09 Juli 2025 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Pembimbing,



Dr. Wita Farha Wk, S.E., M.M
NIP. 198104012014092007

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 14 Juli 2025
Penguji,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dea Oktapiani

Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126175

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

***“ Pengaruh Workload dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Adira
Dinamika Multi Finance Cabang Palembang”***

Pembimbing : Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M

Penguji ; Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 14 Juli 2025



Dea Oktapiani
Dea Oktapiani
NIM. 01011382126175

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan langkahku untuk terus maju”

(Dea Oktapiani)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah:5-6).

“ Berdoalah kepada-ku, niscaya akan aku perkenankan bagimu.”

Takdir milik Allah SWT, tapi usaha dan do’a milik kita. Terus berdo’a sampai bismillah menjadi alhamdulillah.

(QS. Ghafir: 60)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- **Tuhan Yang Maha Esa**
- **Bapak dan Mamak**
- **Kak Widia dan Adik Dimas**
- **Keluarga Besar Holidi**
- **Keluarga Besar Nurdin**
- **Sahabat Terbaik**
- **Almamater**

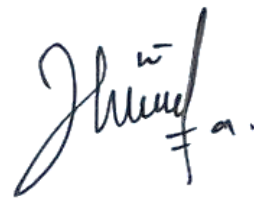
KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT, dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Workload* dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel *Workload* dan Insentif terhadap variabel Kinerja karyawan dengan objek PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak dapat luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, 09 Juli 2025
Peneliti Karya Ilmiah,



Dea Oktapiani
NIM. 01011382126175

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti merasakan betapa pentingnya dukungan, doa, serta kehadiran orang-orang luar biasa disekeliling peneliti. Maka izinkan peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Setiap perjalanan adalah titipan Allah SWT dan setiap pencapaian adalah anugerah yang harus selalu disyukuri. Terima kasih Allah SWT sumber segala kekuatan, yang selalu hadir dalam setiap langkah, dalam tangis yang tersembunyi, dan dalam doa-doa malam yang rilih. Terima kasih atas anugrah berkesempatan dan keberanian sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semua ini hanyalah bisa terjadi atas izin dan pertolongan Allah SWT.
2. Bapak, cinta pertama dan panutan dalam hidup peneliti. Sosok yang pertama mengajarkan arti ketulusan dalam kerja keras. Meski tidak merasakan pendidikan tinggi, Bapak adalah teladan utama dan paling berjasa. Terima kasih atas segala pengorbanan, kerja keras, dan doa yang tulus, serta langkah berat yang Bapak tempuh demi masa depan anak-anak bapak. Terima kasih atas peluh di bawah terik matahari, atas doa tanpa pamrih. Keberhasilan ini Dea persembahkan sebagai buah dari perjuangan dan ketulusan Bapak.
3. Ibu, malaikat tak bersayap yang selalu mengiringi perjalanan peneliti dengan doa terbaik di setiap sujudnya. Meski tak menempuh bangku kuliah, kasih sayang mamak melampaui gelar dan pendidikan. Terima kasih atas ketulusan cinta, kesabaran, dan doa yang terus dipanjatkan. Setiap

dukungan yang mamak berikan menjadi kekuatan besar bagi peneliti. Segala pencapaian ini tak lepas dari peran dan pengorbanan mamak yang selalu mendoakan kemudahan, kesehatan, dan kelancaran studi. Terima kasih mamak, atas keyakinan dan kepercayaan yang menjadi dorongan terbesar hingga peneliti mampu menyelesaikan studi ini.

4. Kakak kandung tercinta, Widia Juni Arti yang senantiasa menjadi motivasi dalam hidup peneliti. Terima kasih telah menjadi tempat bersandar, berbagi cerita, dan memberikan semangat dalam setiap langkah. Terima kasih atas kesabaran dan cinta tanpa batas.
5. Dimas Saputra, adik kandungku terima kasih karena tanpa sadar telah menjadi alasan peneliti untuk tidak menyerah dan terus berusaha menjadi contoh yang bisa kamu banggakan.
6. Bapak Prof Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Bapak H. Taufik, S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.

11. Ibu Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, ilmu, arahan, bimbingan, masukan, motivasi, dan saran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dan masukan berharga demi kesempurnaan skripsi ini.
13. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih sebesar- besarnya atas ilmu, wawasan, dan pengalaman yang telah ditanamkan selama masa perkuliahan.
14. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama perkuliahan.
15. Terima kasih kepada Pak Adi selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen Kampus Palembang, atas segala bantuan, keramahan, dan kebaikan selama proses perkuliahan ini.
16. Bapak Anggi Dafitra, selaku Manager PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang, atas izin dan kesempatan yang diberikan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
17. Seluruh Bapak/Ibu Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang, atas bantuan data, informasi, dan waktu yang telah diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini.
18. Diantara langkah-langkah berat yang harus saya tapaki, ada satu sosok yang tak henti-hentinya memberikan cahaya di setiap gelap perjalanan ini. Terima kasih yang tak terhingga saya ucapkan kepada pemilik NRP 00090364 yang

telah menjadi teman, sahabat, kekasih dan penyemangat dalam suka maupun duka. Setiap doa yang terucap, setiap pesan sederhana, dan setiap bantuan kecil yang kamu berikan, meski tampak sepele tetapi memiliki makna yang begitu besar bagi saya. Saat semangat mulai redup dan langkah terasa berat, kehadiranmu menjadi penguat yang menuntun saya untuk kembali melangkah. Terima kasih atas ketulusan, kesabaran dan perhatian yang tak pernah surut dalam setiap proses yang saya jalani. Semoga semesta selalu merestui langkah-langkah kita. Hingga kelak, segala doa dan harapan mampu kita jemput bersama.

19. Sahabat- sahabat terbaik saya semasa kuliah; Orin tri tandayu, Selvira, Destri Julianti, Arimbi Arsyia Utami, Melia Erita, Dea Tika, Desti Rahayu, Viodita Amanda, Anisha Aurhelia. Terima kasih atas kebersamaan yang tak tergantikan, atas tawa dan air mata yang pernah dibagi bersama, atas pelukan hangat disaat peneliti rapuh, serta atas semangat yang tak pernah surut. Kalian adalah bagian penting dalam cerita perjalanan ini.
20. Dan tidak lupa, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada sahabat seperjuangan semasa magang khususnya; Dea Tika, Desti Rahayu, Viodita Amanda, Miko, dan Panji, yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan saya. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, tawa, dan cerita yang kita bagi selama masa magang. Kehadiran kalian membuat masa-masa magang yang penuh tantangan menjadi pengalaman yang menyenangkan dan penuh pelajaran berharga.

21. Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, namun telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi berarti dalam penyusunan skripsi ini. Setiap perhatian dan bantuan menjadi sumber motivasi dan kekuatan hingga peneliti mencapai tahap akhir penelitian. Terima kasih atas peran dan keikhlasan yang menjadi pilar penting dalam perjalanan akademik ini.
22. Terakhir, izinkan peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan untuk Dea Oktapiani, diri sendiri. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, yang tanpa lelah terus memaksa, menuntut segala sesuatu harus tampak sempurna, seakan dunia akan runtuh bila ada cela, seolah nilai diri hanya diukur dari seberapa rapi hasil akhirnya. Terima kasih, meskipun kerap terlalu keras, terlalu menekan, hingga lupa bahwa manusia diciptakan dengan ruang untuk keliru, waktu untuk beristirahat, dan hak untuk sekadar merasa cukup. Kepada jiwa yang menetapkan standar begitu tinggi, menata tiap detail seakan tidak boleh ada yang luput, terima kasih telah mengajarkan arti ketekunan, meskipun kadang harus mengorbankan tenang dan damai dalam dada. Kini aku mulai belajar bahwa tidak semua hal harus tampak sempurna dimata dunia. Cukuplah jika tulus dihati, cukuplah jika diperjuangkan sepenuh hati. Kepada diri yang telah bertahan hingga titik ini, yang diam-diam menyeka air mata di tengah malam, yang berkali-kali ingin menyerah tetapi tetap memilih untuk bangkit esok hari, terima kasih. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari langkah kebaikan di masa depan.

Peneliti menyadari kekurangan dan keterbatasan selama menyusun skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat membangun dan memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkannya.

Palembang, 09 Juli 2025

Peneliti Karya Ilmiah,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dea Oktapiani' with a stylized flourish at the end.

Dea Oktapiani
NIM. 01011382126175

ABSTRAK

PENGARUH *WORKLOAD* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI *FINANCE* CABANG PALEMBANG

Oleh:

Dea Oktapiani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh *Workload* Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sampel diambil sebanyak 50 karyawan tetap. dengan teknik *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh di uji dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *workload* terhadap kinerja karyawan sedangkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang.

Kata Kunci : *Workload, Insentif, Kinerja Karyawan.*

Pembimbing,

Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE PALEMBANG BRANCH

By:

Dea Oktapiani, Wita Farla, Yos Karimudin

This study aims to determine whether there is an influence of workload and incentives on employee performance at PT Adira Dinamika Multi Finance, Palembang Branch. The population in this study were 50 permanent employees, with a saturated sampling technique. This study used primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The data obtained were tested using multiple regression analysis. The results showed that there was a negative and significant influence between workload on employee performance, while incentives had a positive and significant influence on employee performance at PT Adira Dinamika Multi Finance, Palembang Branch.

Keywords: *Workload, Incentives, Employee Performance.*

Advisor

Head of Management Departmen

Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa

Inggris dari mahasiswa :

Nama : Dea Oktapiani

Nim 01011382126175

Fakulta : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh *Workload* dan Insentif terhadap Kinerja

Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance

Cabang Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lemar abstrak.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla Wk, S.E., M.M

NIP. 198104012014092001

RIWAYAT RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Dea Oktapiani

Nim : 01011382126175

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Desa Dalam, 17 Oktober 2002

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Dusun Dalam, Dusun IV, Kecamatan Belimbing,
Kabupaten Muara Enim,
Sumatera Selatan

Alamat Email : deaoktapiani10@gmail.com

No. Telp : 082185595168

Riwayat Pendidikan Formal

SD : SDN 7 Talang Padang

SMP : SMPN 4 Gunung Megang

SMA : SMK N 1 Belimbing

Perguruan Tinggi : Manajemen, Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Masalah.....	9
1.4. Manfaat Peneliti	9
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2. Manfaat Praktis	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. STUDI KEPUTAKAAN	10
2.2. Kinerja Karyawan	12
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3. Workload	16
2.2.1. Pengertian <i>Workload</i>	16
2.2.2. Dampak <i>Workload</i>	17
2.2.3. Jenis Workload	18
2.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Workload</i>	19
2.2.5. Dimensi dan Indikator <i>Workload</i>	21
2.4. Insentif	22

2.3.1.	Pengertian Insentif.....	22
2.3.2.	Manfaat Insentif.....	23
2.3.3.	Faktor yang Mempengaruhi Insentif	23
2.3.4.	Tujuan Pemberian Insentif.....	24
2.3.5.	Jenis-Jenis Insentif.....	25
2.3.6.	Dimensi dan Indikator Insentif	26
2.5.	Hubungan Antar Variabel.....	27
2.4.1.	Pengaruh <i>Workload</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.4.2.	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	28
2.6.	Penelitian Terdahulu	29
2.7.	Kerangka Konseptual.....	33
2.8.	Hipotesis.....	35
BAB III		36
METODE PENELITIAN.....		36
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	36
3.2.	Rancangan Penelitian	36
3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	37
3.3.1.	Jenis Penelitian	37
3.3.2.	Sumber Data	37
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.	Populasi dan Sampel.....	39
3.5.1.	Populasi	39
3.5.2.	Sampel	39
3.6.	Teknik Analisis Data	39
3.6.1.	Uji Instrumen Penelitian	40
3.7.	Method Of Succesive Interval (MSI).....	41
3.8.	Asumsi Klasik.....	41
3.8.1.	Uji Normalitas	41
3.8.2.	Uji Multikolonieritas.....	42
3.8.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.9.	Uji Statistik	43
3.9.1.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	43

3.9.2.	Uji Koefisien Korelasi (r)	44
3.9.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.10.	Uji Hipotesis.....	45
3.10.1.	Uji F (Kesesuaian Model).....	45
3.10.2.	Uji t (Parsial).....	46
3.11.	Definisi Operasional Variabel	46
BAB IV		49
HASIL DAN PEMBAHASAN		49
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1.	Sejarah dan Profil Perusahaan PT Adira Dinamika Multi <i>Finance</i> Cabang Palembang	49
4.1.2.	Visi dan Misi PT Adira Dinamika Multi <i>Finance</i> Cabang Palembang 51	
4.1.3.	Struktur Organisasi PT Dinamika Multi <i>Finance</i> Cabang Palembang	51
4.2.	Hasil Penelitian.....	52
4.2.1.	Deskripsi Profil Responden	52
4.2.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.2.3.	Hasil Uji Instrumen.....	78
4.3.	Metode Suksesif Interval (MSI).....	81
4.3.1.	Uji Asumsi Klasik.....	82
4.3.2.	Hasil Uji Statistik.....	85
4.3.3.	Hasil Uji Hipotesis.....	88
4.4.	Pembahasan Hasil Penelitian	91
4.5.	Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V		97
KESIMPULAN DAN SARAN		97
5.1.	Kesimpulan	97
5.2.	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		100

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Persentase Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika.....	3
Tabel I.2 Beban Kerja Karyawan PT Adira Dinamika	4
Tabel I.3 Jenis Insentif PT Adira Dinamika.....	7
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel III.1 Skala Pengukuran Likert.....	36
Tabel III.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	42
Tabel III.3 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	52
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	53
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden	54
Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden.....	55
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	55
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Workload	66
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Insentif	73
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Kinerja	79
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas <i>Workload</i>	79
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Insentif	80
Tabel IV.11 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel IV.12 Hasil Uji Normalitas.....	83
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas	84
Tabel IV.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	84
Tabel IV.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	85
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Korelasi	87
Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88
Tabel IV.18 Hasil Uji F	89
Tabel IV.19 Hasil Uji t.....	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kersngka Konseptual	33
Gambar II.1 Struktur Organisasi PT Adira Dinamika	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	107
Lampiran 2 Tabulasi Kuisisioner	113
Lampiran 3 Metode Successive Interval	116
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	119
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	122
Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t.....	123
Lampiran 7 Tabel Distribusi r.....	124
Lampiran 8 Tabel Distribusi F	125
Lampiran 9 Tabel Distribusi t.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan suatu organisasi tentu dilihat dari seberapa cakap organisasi tersebut dapat menghadapi perubahan. Seiring berjalannya waktu, perubahan dan perkembangan global menuntut semua organisasi dan perusahaan untuk terbuka dalam kesiapan dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing perusahaan sebagai yang mengatur jalannya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Zain et al., 2022).

Menurut Elu (2024) untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu tidak secara instan dihasilkan. Maka, penting bagi organisasi untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bermanfaat bagi individu yang bersangkutan tetapi juga berkontribusi terhadap produktivitas dan inovasi organisasi.

Menurut Utami et al., (2023) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu yang digunakan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan. Dengan pengelolaan yang efektif, ini mendorong antusiasme dan memberikan kontribusi nyata bagi perkembangan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu perusahaan. PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang menggunakan indikator kinerja seperti produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target untuk mengukur kinerja karyawan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya (Salu, 2021).

PT Adira Dinamika Multi *Finance* merupakan perusahaan pembiayaan ternama di Indonesia yang telah tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2004 sebagai perseroan yang masuk dalam sektor jasa keuangan. PT Adira Dinamika Multi *Finance* menyediakan beragam solusi keuangan bagi masyarakat Indonesia sesuai kebutuhan dalam siklus kehidupan mereka, yang meliputi produk pembiayaan kendaraan bermotor seperti sepeda motor dan mobil, baik baru maupun bekas, serta produk pembiayaan non-otomotif mulai dari perangkat elektronik, gadget, furnitur, hingga fasilitas pinjaman dana. Salah satu cabang unit nya adalah PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang. Evaluasi kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang masih dikategorikan baik. Meskipun demikian, perhitungan

data dalam bulan januari-desember terdapat beberapa ketidak konsistenan kinerja karyawan yang terdaftar dalam tabel berikut.

Tabel 1 Presentase Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* cabang Palembang periode Januari-Desember Tahun 2024

No	Jenis Produk	Capaian Target (Unit)	Prsentase ketercapaian Target (%)	Target (Unit)	Presentase Target (%)
1.	Honda	651	92	706	100
2.	Yamaha	291	74	390	100
3.	Aisi	25	83	3	100
4.	Non Aisi	14	43	32	100
5.	UMCY	0	0	35	100

Sumber: PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang, 2024

Tabel diatas menjelaskan mengenai capaian kerja pada tahun 2024 ulan Januari hingga Desember, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa target yang telah ditentukan oleh perusahaan masih sepenuhnya belum terpenuhi. Secara umum, kinerja karyawan dinilai dari tingkat keterampilan dalam menjalankan tugas, ketelitian dalam bekerja, serta kemampuan menjaga kualitas hasil sesuai dengan arahan atasan. Karyawan yang mampu mencapai target, menyelesaikan jumlah tugas yang banyak, dan menghasilkan output yang sesuai standar menunjukkan tingkat produktivitas yang baik. Selain itu, inisiatif dalam bekerja, kecakapan menghadapi hambatan, serta kosistensi dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi penanda sikap kerja yang positif. Dari aspek hubungan interpersonal, kemampuan beradaptasi, sikap hormat terhadap pimpinan, serta kerja

sama dengan rekan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja secara keseluruhan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan sikap kerja secara berimbang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam organisasi.

Tabel 2 Tabel Beban Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang

No	Jabatan	Tanggung Jawab
1.	Direktur Operasional	1. Mengawasi operasional harian perusahaan, termasuk produk dan layanan. 2. Bertanggung jawab atas pengelolaan cabang-cabang dan implementasi operasional di tingkat lapangan. 3. Mencari Pelanggan/Konsumen
2.	Supervisor	1. Memimpin tim operasional dalam menjalankan tugas sehari-hari. 2. Bertanggung jawab dalam pelaporan dan pencapaian target di lapangan 3. Mencari Komsumen
3.	Staf kantor	1. Menangani tugas administratif, pelayanan pelanggan, atau kegiatan operasional sesuai dengan jabatan. 2. Mencari konsumen
4.	Teller atau Customer Service	1. Memproses transaksi keuangan, memberikan informasi produk, dan menyelesaikan masalah yang dihadapi pelanggan.
5.	Marketing dan Sales	1. Bertanggung jawab untuk memasarkan produk keuangan perusahaan. 2. Menangani kegiatan penjualan dan menjaga hubungan baik dengan klien atau calon konsumen. 3. Memperoleh dan memperluas jaringan pelanggan.

Sumber: PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang, 2024

Tabel di atas menunjukkan beban kerja setiap staff. Hal ini menunjukkan indikator beban kerja karyawan berdasarkan beberapa aspek seperti target kerja, jumlah tugas, kesesuaian penempatan kerja, serta kecocokan waktu kerja terhadap volume pekerjaan. Data yang ditunjukkan

mengindikasikan bahwa karyawan sering kali diberikan target kerja dan jumlah tugas yang tinggi, namun dalam waktu penyelesaian yang terbatas.

Hal ini mencerminkan beban kerja yang berat, apalagi ditambah dengan tugas-tugas tambahan di luar deskripsi kerja utama. Selain itu, ketidaksesuaian antara posisi kerja dan kompetensi juga berdampak pada efektivitas penyelesaian pekerjaan. Dalam beberapa kasus, waktu yang disediakan tidak sepadan dengan beban pekerjaan, sehingga berdampak pada keterlambatan pencapaian target dan menurunnya produktivitas. Karyawan juga mengalami kesulitan dalam mengatur waktu terhadap tugas yang diberikan, yang pada akhirnya memperburuk output kerja dan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut pengamatan dan wawancara dengan 6 karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang, terdapat karyawan yang mengalami peningkatan volume pekerjaan yang relevan namun merasa kurang mendapatkan penghargaan yang setimpal. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara *workload* yang dihadapi karyawan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Konsep dalam penelitian ini menghubungkan antara tiga variabel utama, yaitu *workload*, insentif, dan kinerja karyawan. *Workload* adalah beban kerja yang diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu, sementara insentif mengacu pada penghargaan atau kompensasi yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan. Kinerja karyawan diukur melalui indikator produktivitas, kualitas pekerjaan, dan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah ketidakseimbangan antara *workload* yang tinggi dan insentif yang kurang memadai. Karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang sering kali merasa terbebani dengan pekerjaan yang menumpuk. Dengan pekerjaan yang menumpuk, karyawan merasa tidak merasa mendapat penghargaan yang sesuai dengan usaha yang telah dilakukan. Hal ini menciptakan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penurunan kinerja ini berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada kemajuan perusahaan secara keseluruhan (Nurhalizah, 2024).

Insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan pencapaian yang diraih oleh karyawan. Ketika insentif diberikan dengan adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, hal ini akan meningkatkan semangat dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, sistem insentif yang efektif perlu dirancang untuk menjaga motivasi karyawan (Rivai, 2020).

PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang perlu mengoptimalkan *workload* dan insentif agar dapat menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif. Pengelolaan *workload* yang bijak, yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan, akan membantu mengurangi stres dan meningkatkan motivasi. Selain itu, pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan hasil kerja akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang

pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Robbins & Judge, 2017).

Tabel 4 Jenis Insentif PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang Tahun 2024

Jenis Insentif	Bentuk Insentif
Insentif Capai Target	1.000.000 per capaian target
Intensif Staff Officer	4.500.000 per Tiga bulan kerja, dan juga sesuai lama nya staff bekerja

Sumber: PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Palembang, 2024

Dari tabel ini dapat melihat bagaimana insentif didistribusikan sesuai dengan pencapaian individu, data menunjukkan bahwa terdapat ketimpangan gaji antara karyawan yang memikul tanggung jawab yang sama, sehingga memunculkan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja. Selain itu, kesempatan promosi dan bentuk apresiasi atas hasil kerja dinilai masih belum merata, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja. Kepuasan terhadap jumlah insentif yang diterima juga bervariasi, terutama karena kurangnya kejelasan aturan pemberian insentif. Evaluasi kinerja yang dilakukan belum sepenuhnya objektif dan terstandarisasi, sehingga menimbulkan keraguan akan transparansi manajemen dalam mengambil keputusan. Keterbukaan dalam menetapkan kriteria kenaikan gaji dan promosi jabatan pun dinilai kurang, yang pada akhirnya memengaruhi loyalitas dan semangat kerja karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan tinjauan literature dari berbagai penelitian terdahulu terdapat hasil yang pertama pada penelitian Triatmaja et al., (2022) yang membahas mengenai pengaruh beban kerja, mendapatkan hasil bahwa beban Kerja tidak

signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa, (2021) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Namun disisi lain, pada penelitian Buat et al., (2022) terdapat pengaruh beban kerja yang tinggi pada kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa terbebani. Serta insentif yang diberikan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar memiliki rasa semangat serta lebih produktif dalam bekerja, selanjutnya pada penelitian Sukma et al., (2021) mendapatkan hasil insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan penjelasan di atas, penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana *workload* dan insentif berdampak pada kinerja karyawan dengan menggunakan penjelasan fenomena yang telah disebutkan sebelumnya. Hal ini dianggap sebagai topik yang menarik dan relevan untuk dibahas. Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk menggunakan judul **“Pengaruh *Workload* dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang.”**

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas di tarik rumusan masalah:

1. Bagaimana *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang?
2. Bagaimana Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang ?

1.3. Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang.
2. Untuk menganalisis dan menguji bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Peneliti

1.4.1. Manfaat Teoritis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan data yang berharga dan menjadi panduan untuk penelitian lebih lanjut. Temuan dari penelitian ini akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan pengetahuan di bidang ini dan dapat mendukung investigasi di masa depan mengenai hubungan antara kinerja karyawan dengan *workload* dan insentif dalam ilmu sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai ide yang berkaitan dengan *workload*, insentif dan kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Nilai praktis dari penelitian ini adalah memberikan saran dan ide yang berguna bagi PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Palembang untuk lebih fokus dalam rangka mengumpulkan atau mengidentifikasi kebijakan-kebijakan yang selaras dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *workload* dan insentif, sehingga perusahaan dapat memperoleh manfaat dari kebijakan-kebijakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makasar. *Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah*, 67-74.
- Akbar, M. A., & Dharasta, Y. S. M. A. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I Di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. *Student Research Journal*, 1(4), 70–87.
- Alfiansyah, R., & Haryono, R. (2021). The Effect Of Accounting Information Systems, Incentive, And Work Motivation On Employee Performance During Covid-19 With Employee Integrity As A Moderating Variable (Case Study Of BRI Institute). *International Research Journal Of Advanced Engineering And Science*, 6(4), 166–170.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V6i1.233>
- Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 879–888. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i2.3686>
- Ardiyanti, N., & Radiansyah, E. (2024). *Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja The Influence Of Incentives And Workload On Employee Performance Mediated By Job Stress*. 4(3), 1544–1553.
- Assidiqi, M. I. F., & Suryosukmono, G. (2023). Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 2221–2233. <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V10i3.52869>
- Bernadin. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Ulamm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 99.
- Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *E-DJ: Economy Deposit Journal*, 1–10.
- Buengeler, C., & Lindebaum, D. (2017). *Social Justice And Employee Rewards : Perceived Fairness Of Procedures And Outcome*.
- Chairunnisa, N. A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Sarana Perkasa*. 1–23.

- Cokorda Gede Raditya, & Wayan Gede Supartha. (2023). Job Stress Mediate: Workload On Employee Performance. *World Journal Of Advanced Research And Reviews*, 19(3), 177–188. <https://doi.org/10.30574/Wjarr.2023.19.3.1774>
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/Ekonomibisnis.V4i1.135>
- Fadly, Kadir, N., & Sanusi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Workload, Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. *SEIKO : Journal Of Management & Business*, 6(2), 245–259.
- Frans, M., Damanik, H., Sitanggang, R. A., Girsang, E., & Manalu, P. (2024). *The Effect Of Training , Incentive Provision , Work Promotion , And Participation In Policymaking On*. 08(01), 149–153.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 3(4), 502–515.
- Hermawan. (2024). *Buku Manograf Beban Kerja*. Eureka Media Aksara. Khaeruman,
- Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Khumaira, S. A. (2020). Pengaruh Insentif Dan Profesionalisme Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Insentif, Profesionalisme, Disiplin, Kinerja I.*, 31(2), 34–45.
- Kobis, Y. S., Fanggidae, R., & Timuneno, T. (2023). Effect Of Workload And Job Stress On Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48–56. <https://doi.org/10.23887/Ekuitas.V11i1.56585>
- Komang Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/Jrka.V7i2.4858>
- Laura, R., Wahyu, A., & Saptono, A. (2021). The International Journal Of Social Sciences World Effect Of Workload, Competency, And Career Development On Employee Performance With Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal Of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.

- Lisah, L., Indrayani, I., & Indrawan, M. G. (2024). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Insentif Sebagai Variabel Intervening Pada Pengelola Keuangan Di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1597. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V24i2.4658>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Mangkunegara, A. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margareth, E., & Songyanan, C. (2024). *Human Capital And Organizations Driving Excellence : The Effect Of Work Discipline And Incentive Programs On Employee Performance*. 2(1), 13–23.
- Masayu, S. A. P., Zunaidah, Z., & Wita, F. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 3392–3408. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i5.869>
- Murad, A. A., Ladika, Mustika, Cakranegara, P. A., & Jayanto, I. (2022). Effect Of Competition And Incentive On Employee Performance. *Budapest International Research And Critics Institute - Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 9928–9934.
- Novitasari, 2020. (2020). *B.131.16.0264-15-File-Komplit-20200226113942*. [1] P. M. Kerja And D. K. Dan, “B.131.16.0264-15-F.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/Jibema.V1i3.18>
- Nurjanah, Z. A., Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. *Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 797–810.
- Pane, I. M. B. T., Fitriano, A., Tarigan, T. M. B., Ginting, S. P. B., & Tahir, M. (2023). The Effect Of The Implementation Of Reward, Incentive, And Punishment Methods On Employee Performance At PT. Anugerah Alam Berastagi. *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 5(3), 90–98. <https://doi.org/10.55683/Jrbee.V5i3.442>
- Putri, K. J. A., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2020). Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali. *Jurnal Emas*, 3(2), 79–87.
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartani, & Sari, Vivi Nila.

- (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. 123).
- Rizki, S. D., Aswawi, N., Makmur, M. R., & Aisyah, N. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nusajaya Persadatama Mandiri Kabupaten Morowali. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(3), 133–139. <https://doi.org/10.33366/Ref.V11i3.5691>
- Rolos, K.J., Sambul, A. S., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraaya Cabang Manado Jurnal Administrasi Bisnis*, (V. 6 N. 4. (Ed.)).
- Salu, E. S. A. (2021). Pengaruh Insentif Material, Non Material Terhadap Kinerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Pembantu Ranotana. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 756–765.
- Sosial, D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Dukungan Sosial Dan insentif*. 13(3), 214–227.
- Sugiyono. (2019). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta,CV.
- Sujarweni. (2024). *Metode Penelitian Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- 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, 203–209.
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). *Effect Of Workload On Employee Performance Through Work Life Balance At Ollino Garden Hotel Malang East Java*. 149(Apmrc 2019), 141–146. <https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200812.025>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i3.41581>
- Utami Et Al. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2166–2175. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i2.4546>
- Vanchapo. (2020). *Buku Beban Kerja Dan Stres Kerja -Antonius Rino Vanchapo*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Waloyo. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Pemberian Insentif. In *Kresna Bina Insan Prima* (Vol. 3, Issue 25).
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo

Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: File://Skr/Jurnal 1-3/Baru/Jurnal Sdm_.Pdf*, 1(2), 128–131. <https://doi.org/10.54371/Jms.V1i2.197>