

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL
CABANG PEMBANTU LEMABANG**



Skripsi Oleh :
MASAYU SAVIRA AMALIA PUTRI
01011281924030
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK SUMSEL BABEL
CABANG PEMBANTU LEMABANG

Disusun oleh :

Nama : Masayu Savira Amalia Putri

NIM : 011281924030

Fakultas : Ekonomi

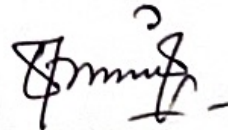
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Pembimbing Skripsi,



Tanggal : 20 September 2023

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 9/23 /
FAKULTAS EKONOMI 11 /

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU LEMABANG

Disusun oleh :

Nama : Masayu Savira Amalia Putri

NIM : 01011281924030

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 20 Oktober 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Ketua,



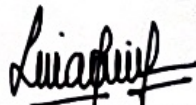
Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Anggota,



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

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Masayu Savira Amalia Putri
NIM : 01011281924030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang”

Pembimbing : Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 20 Oktober 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 13 November 2023
Pembuat Pernyataan



Masayu Savira Amalia Putri
NIM.01011281924030

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan Hanya kepada-Nya lah engkau berharap.”

(Q.S. Al-Insyirah,6-8)

“God has perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it’s a worth the wait.”

(Unknown)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Orang tua tersayang, Papa dan Mama
- Keluarga Besar Sriyono
- Sahabat-sahabat tercinta
- Rekan-rekan seperjuangan
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang”.

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 beban kerja dan insentif terhadap variabel Kinerja karyawan dengan objek PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. 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.

Inderalaya, 13 November 2023
Pembuat Pernyataan



Masayu Savira Amalia Putri
NIM.01011281924030

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak terutama kepada:

1. Kedua orang tuaku, Mama dan Papa yang tak henti-hentinya selalu mendoakan dan juga selalu memberikan dukungan, motivasi serta mendengarkan keluh kesah setiap hari, serta terima kasih atas semua pengorbanan yang takkan pernah terbalas seumur hidupku.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi dan membimbing penulis dari awal perkuliahaan hingga saat ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, banyak terima kasih penulis ucapkan atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama masa perkuliahan.
8. Seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Jurusan Manajemen Kampus Indralaya yang banyak membantu proses administrasi selama perkuliahan.
9. Pihak Kantor PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat rasa saudaraku Putri Camila Shoffy, Maulyda Paleka Azurina dan Rahmi Fajriati yang selalu menemani dan memberikan semangat, selalu mendengarkan keluh kesah di setiap saat, serta yang selalu setia menghibur.
11. Teman seperjuangan kuliah Ega Febri Susanti dan semua teman-teman mahasiswa/i Manajemen Angkatan 2019 yang tidak bisa disebut satu-persatu namanya, terima kasih telah mengisi hari-hari penulis serta memberikan dukungannya selama ini kepada penulis.
12. Ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu namanya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
13. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for beliving in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan 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 membutuhkan

Inderalaya, 13 November 2023
Pembuat Pernyataan



Masayu Savira Amalia Putri
NIM.01011281924030

ASLI

9/23
11

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU LEMABANG

Oleh:

Masayu Savira Amalia Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang berjumlah 35 orang. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus, dengan sampel berjumlah 35 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi berganda sebagai teknik analisis data. Data yang diperoleh di uji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2), uji F serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Pembimbing Skripsi,

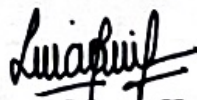


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

NIP 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

9/23

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK SUMSEL BABEL LEMABANG SUPPORT BRANCH

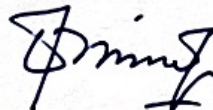
By:

Masayu Savira Amalia Putri

This research aims to determine the effect of workload and incentives on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel Lemabang Sub Branch. The population in this study were all employees at PT. Bank Sumsel Babel Lemabang Sub Branch has 35 people. Meanwhile, the sampling technique used was the census sampling technique, with a sample of 35 respondents. This research uses primary data obtained through questionnaires and multiple regression analysis methods as data analysis techniques. The data obtained was tested using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis (r) and coefficient of determination (R^2), F test and t test. The research results show that there is a negative and significant influence between workload on employee performance, while incentives have a positive and significant influence on employee performance at PT. Bank Sumsel Babel Lemabang Sub Branch.

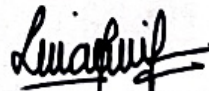
Keywords: Workload, Incentives, Employee Performance

Advisor,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Acknowledge by,
Head of Management Department



Dr. Muhammad 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 : Masayu Savira Amalia Putri
NIM : 01011281924030
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU LEMABANG

Telah kami periksa grammar, maupun susunan tensenya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

RIWAYAT HIDUP

Nama : Masayu Savira Amalia Putri
NIM : 01011281924030
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Januari 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. R. E. Martadinata No. 32 Sungai Buah Kec. Ilir
Timur II Kota Palembang, Provinsi Sumatera
Selatan
Alamat Email : masayusaviraameliaputri@gmail.com

Pendidikan Formal

TK : TK Kartika Curup
SD : SD Muhammdiyah 09 Palembang
SMP : SMP Pusri Palembang
SMA : SMA Negeri 05 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Teoritis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Beban Kerja	9
2.1.1. Teori Wicken’s Multiple Reource Theory (MRT).....	9
2.1.2. Pengertian Beban Kerja	9
2.1.3. Tujuan Beban Kerja	10
2.1.4. Manfaat Beban Kerja	11
2.1.5. Jenis Beban Kerja	11
2.1.6. Faktor-Faktor Beban Kerja	12
2.1.7. Dimensi Beban Kerja	14
2.2. Insentif	15
2.2.1. Teori Keadilan	15

2.2.2.	Pengertian Insentif	15
2.2.3.	Tujuan Insentif	16
2.2.4.	Jenis Insentif	17
2.2.5.	Dimensi Insentif.....	18
2.3.	Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1.	<i>Goal Setting Theory</i>	19
2.3.2.	Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.3.3.	Tujuan Kinerja Karyawan.....	21
2.3.4.	Manfaat Kinerja Karyawan.....	21
2.3.5.	Faktor Kinerja Karyawan.....	22
2.3.6.	Dimensi Kinerja Karyawan.....	23
2.4.	Hubungan Antar Variabel.....	24
2.4.1.	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.4.2.	Hubungan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.5.	Penelitian Terdahulu.....	25
2.6.	Kerangka Konseptual	31
2.7.	Hipotesis Penelitian	32
BAB III	METODE PENELITIAN	33
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2.	Rancangan Penelitian	33
3.3.	Jenis dan Sumber Data	34
3.3.1.	Jenis Data	34
3.3.2.	Sumber Data.....	34
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.5.	Populasi dan Sampel	35
3.5.1.	Populasi.....	35
3.5.2.	Sampel.....	35
3.6.	Teknik Analisis Data	35
3.6.1.	Uji Instrumen Penelitian	35
3.6.2.	Metode Sukses Interval (MSI)	36
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	37
3.6.4.	Uji Statistik	39
3.6.5.	Uji Hipotesis	40
3.7.	Definisi Operasional Variabel.....	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1. Deskripsi PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang..	43
4.1.2. Tujuan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang	44
4.1.3. Sasaran PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.....	44
4.1.4. Fungsi PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang	44
4.2. Struktur Organisasi PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang....	45
4.3. Hasil Penelitian	46
4.3.1. Deskripsi Profil Responden	46
4.3.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	49
4.3.3. Uji Instrumen Penelitian	64
4.3.4. Metode Suksesif Interval (MSI).....	68
4.3.5. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.3.6. Uji Statistik	72
4.3.7. Uji Hipotesis	75
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	78
4.4.1. Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.....	78
4.4.2. Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang Periode 2019-2022 (%).....	2
Tabel 1.2 Beban Kerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang.....	3
Tabel 1.3 Perhitungan Pemberian Insentif Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_1).....	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X_2).....	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_1).....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Inesntif (X_2).....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)... ..	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi (r) dan Determinasi (R^2)	74
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	96
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	102
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	105
Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F dan Uji t.....	106
Lampiran 6 Tabel Distribusi r.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu dari sekian banyak sumber daya perusahaan, tetapi sumber daya ini adalah yang paling penting dan berdampak pada sumber daya lainnya. Menurut (Prabawa & Supartha, 2017) sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam kegiatan perusahaan dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang dapat mempengaruhi sumber daya lainnya secara signifikan. Agar bisnis tetap kompetitif di tengah kondisi yang relatif berubah, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam perkembangan perusahaan, menerapkan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk dioptimalkan. Menurut (Hasibuan, 2017), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengontrol bagaimana karyawan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikembangkan sebaik mungkin untuk membantu perusahaan agar dapat tercapai tujuan dan misinya.

Kualitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat pada kinerja yang dihasilkannya terhadap penyelesaian tugas yang diberikan. Dalam perusahaan, karyawan memiliki tanggung jawab dan kewajiban yang berbeda sesuai dengan posisi dan jabatan yang dimilikinya saat ini. Untuk memenuhi capaian tugas dan tanggung jawab tersebut, karyawan harus mampu memberikan hasil yang terbaik. Menurut (Siagian, 2017) Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas pekerjaan individu atau kelompok yang dilakukan sesuai dengan norma perusahaan, prosedur

operasi standar (SOP), kriteria dan ukuran. Perusahaan akan menjadi lebih unggul jika karyawannya bekerja dengan baik.

Menurut (Dwipayana & Suputra, 2021) berdasarkan keterampilan yang dimiliki karyawan, seseorang dapat menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil dan cara mereka menyelesaikan pekerjaan. Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang penilaian terhadap kinerja karyawan masih tergolong kategori yang baik. Namun, dalam perhitungan data empat tahun terakhir terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan yang terdaftar dalam tabel berikut.

Tabel 1.1 Persentase Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang Periode 2019-2022 (%)

Aspek Penilaian	Tahun				Target Pencapaian
	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	
Kredit Produktif	95	97	97	97	100
Kredit Konsumtif	96	93	90	95	100
Tabungan Pihak Ke-3	97	95	96	97	100
Deposito	85	89	91	90	100
Laba	93	91	95	94	100
Rata-Rata	93.2	93	93.8	94.6	100

Sumber: PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang, 2023

Pembentukan tabel diatas merupakan hasil dari target yang berhasil dicapai karyawan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022. Dari data penilaian kinerja karyawan tersebut dapat dilihat adanya target yang telah ditentukan oleh perusahaan masih sepenuhnya belum terpenuhi atau terlaksana oleh karyawan. Padahal pada kenyataannya perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mempertahankan pertumbuhannya dan tetap kompetitif. Namun, tidak sempurnanya capaian target tersebut juga dapat dipengaruhi beberapa faktor lain. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh adalah beban kerja karyawan yang relatif

berat. Salah satu faktor penyebab kelelahan dan penurunan kinerja adalah beban kerja yang berlebihan (Fan & Smith, 2017). Berikut ini adalah data beban kerja yang dilakukan karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

Tabel 1.2 Beban Kerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang

Jabatan	Beban Kerja Karyawan (Hari/Bulan)	Jumlah saat ini	Pendidikan	Jumlah Relevan
Pemimpin	1. Memimpin dan bertanggung jawab atas kegiatan operasional kantor	1	M.M	1
	2. Mengawasi kinerja karyawan			
	3. Memonitor proses kegiatan harian kantor			
Penyelia	1. Mengawasi sistem kerja karyawan	3	S.E	3
	2. Memastikan kepatuhan bank terhadap peraturan pemerintah			
Analisis Kredit FLPP	1. Mencari nasabah untuk melakukan kegiatan kredit	1	S.E	2
	2. Mencairkan dan menagih dana kredit kepada nasabah			
	3. Mengadministrasi pemberkasan kredit			
	4. Melelangkan dana kredit			
Account Officer KUR & KSG	1. Mencari nasabah untuk melakukan kegiatan kredit	2	S.T S.E	3
	2. Mencairkan dan menagih dana kredit kepada nasabah			
	3. Mengadministrasi pemberkasan kredit			
Admin Kredit	1. Memberikan pelayanan pinjaman kepada nasabah pegawai PNS, P3K, Pensiunan dan Prapensiun	2	D3 Adm.	2
	2. Melakukan administrasi pemberkasan kredit			
	3. Mengajukan hapus buku untuk nasabah			
Teller	1. Melakukan penarikan dan penyetoran nasabah (giro pribadi, giro sekolah maupun giro pemerintahan)	4	S.E D3 Adm.	4
	2. Mengisi uang counter ATM sekitar			
	3. Merekap setiap pemasukan dan pengeluaran setiap hari			

Jabatan	Beban Kerja Karyawan (Hari/Bulan)	Jumlah saat ini	Pendidikan	Jumlah Relevan
Customer Service	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan pembukaan tabungan nasabah Memberikan pelayanan <i>e-mobile, m-banking, sms banking</i> dan transaksi lainnya. Melayani komplain dari nasabah Mencari dana pihak ke-3 	3	S.E	4
Unit Umum dan Akuntansi	<ol style="list-style-type: none"> Mengurus dan menata fasilitas seluruh keperluan kantor Mengurus kebutuhan karyawan kantor Mengelola surat masuk dan surat keluar Melakukan pengarsipan data-data kantor Merekap laporan harian, bulanan dan tahunan 	2	S.T D3 Adm	3
Office Boy	<ol style="list-style-type: none"> Membersihkan ruang lingkup kantor Membantu dalam segala urusan kantor secara umum 	5	SMA	5
Security	<ol style="list-style-type: none"> Menjaga keamanan lingkungan kantor Mengarahkan nasabah sesuai dengan kebutuhannya Menjaga proses pengiriman uang keluar kantor 	5	SMA	5
Supir	<ol style="list-style-type: none"> Mengantar jemput karyawan untuk kegiatan kagiatan kantor Mengantar berkas antar unit 	1	SMA	2
Samsat corner	<ol style="list-style-type: none"> Membantu pembayaran pajak tahunan kendaraan Mengurus perpanjangan STNK dan balik nama kendaraan 	6	S.T S.E	6

Sumber : PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang 2023

Berdasarkan data beban kerja diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel memiliki beban kerja yang berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Melalui wawancara singkat dengan beberapa karyawan bahwa mereka merasa kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan relatif berlebih. Hal ini dikarenakan berlimpahnya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan

lebih dari satu orang tetapi hanya dibebankan oleh satu orang atau pekerjaan tersebut diberikan bukan kepada karyawan yang ahli pada bidang tersebut sehingga menjadikan karyawan merasa kelelahan dan berakibat pada tidak stabilnya kinerja karyawan.

Menurut (Budiasa, 2021) mendefinisikan beban kerja sebagai pekerjaan yang karyawan lakukan untuk memecahkan masalah dan tugas di tempat kerja yang harus selesai dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan (Eni Mahawati, 2021) berpendapat bahwa beban kerja adalah kapasitas kerja fisik dan mental yang harus dilakukan oleh setiap karyawan sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaannya. Setiap karyawan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan, yang harus memiliki bobotnya sendiri. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja mengacu pada kewajiban dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan dan harus dilaksanakan dalam target yang telah ditentukan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif yang telah diberikan kepada karyawan. (Widhawati & Damayanthi, 2018) berpendapat bahwa banyaknya insentif yang didistribusikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan harus memperhitungkan hal tersebut. Pada PT. Bank Sumsel Babel pemberian insentif diberikan sebagai tanda jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan di luar waktu jam kerja dan telah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Berikut dilampirkan data terkait pemberian insentif yang didistribusikan kepada karyawan.

Tabel 1.3 Perhitungan Pemberian Insentif Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang

Jenis Insentif	Bentuk Insentif
Uang Kehadiran Karyawan	Pemberian bagi karyawan yang datang tepat pada waktunya Rp. 75.000
Uang Kerja Lembur	Pemberian diberikan atas kerja yang dilakukan diluar jam kerja berupa uang makan sebesar Rp. 80.000
Imbalan Prestasi	Pemberian peningkatan jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja meningkat selama empat tahun berturut-turut

Sumber: PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang, 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan akan mendapatkan insentif jika telah menjalankan atau memenuhi target yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini juga, peneliti telah melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan yang dimana hasil dari wawancara tersebut adalah mereka menerangkan bahwa pemberian insentif oleh perusahaan masih relatif setara dengan tidak melihat tingkat resiko yang dihadapi karyawan. Sehingga, karyawan yang memiliki resiko pekerjaan lebih tinggi mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan yang memiliki resiko pekerjaan lebih rendah. Dapat diumpamakan pada karyawan bagian kredit yang memiliki resiko kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan bagian umum. Namun, dalam hal ini kedua bagian tersebut mendapatkan tarif insentif yang setara atau sama. (Seftianti, 2020) berpendapat bahwa dengan mengevaluasi perilaku karyawan yang karakteristik pekerjaannya di bawah standar atau tidak optimal, insentif menjadi satu cara diantara cara yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Menurut penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Mujizat, 2020) menjelaskan adanya hubungan secara substansial antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan TNI AL Kota Palembang. Hal ini

berbanding terbalik dengan penelitian (Saifuddin & Claudia, 2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Selain beban kerja, penelitian terhadap insentif karyawan oleh (Silfiati, 2018) menjelaskan bahwa pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian (Khan et al., 2017) bahwa sistem insentif yang efektif memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh (Sukma et al., 2019) mengatakan hal sebaliknya, bahwa insentif yang didistribusikan kepada karyawan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan beberapa penelitian sebelumnya dimana masih adanya penelitian yang mengatakan bahwa beban kerja dan insentif tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti variabel tersebut dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang”.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang?
- 2) Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.
- 2) Mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dalam manfaat teoritis, peneliti berharap dapat membantu peneliti berikutnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia tentang hubungan beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang untuk menyusun atau menentukan kebijakan yang selaras dengan manajemen SDM terutama pada kaitannya dengan beban kerja dan insentif sehingga perusahaan dapat memanfaatkannya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). *The Influence of Workload and Motivation on Employee Satisfaction and Performance of PT. Gema Soerya Samodra. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03), 71–78. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1290>
- Aisah, S. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang. 3(2). <https://doi.org/10.46510/jami.v3i2.120>
- Aisah, S. N., Akuntansi, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Nahdlatul, U., Kalimantan, U., & Selatan, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. bumiraya investindo mill sebanti kotabaru). 4(1), 31–38.
- Ananda, F., & Badera, I. D. N. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia, Insentif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(08), 937. <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i08.p07>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 119-132
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 136–145. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Batjo, N., & Shaleh , M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Aksara.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena.
- Buengeler, C., & Lindebaum, D. (2017). *Social Justice and Employee Rewards: Perceived Fainess of Procedures and Outcome*.
- Dwipayana, I. G. N. K., & Suputra, I. D. G. D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 298. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p03>

- Efendi, R., Sukidjo, & Rifa'I, M. N. (2019). *The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Emalia, S. S. (2022). *Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance. DIJEFA: Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3(2), 182–191.
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Fan, J., & Smith, A. P. (2017). *The impact of workload and fatigue on performance. Communications in Computer and Information Science*, 726(June), 90–105. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_6
- Fatimah, F. N. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS. Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: CV. Budi Utama.
- 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 Management Science*, 3(4), 502–515.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 8(2), 205–214.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Imaniah, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Sekretariat Presiden dengan Stress Kerja Sebagai Mediator. JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 9(2), 81. <https://doi.org/10.31764/jiap.v9i2.4599>
- Indrawati, J., Isnarmi, M., Montessori, M., Wirdanengsih, W., Fatmariza., Asmil, A. D., & Hafsyari, H. (2022). *Penguatan Kohesi Sosial Melalui Peran Aktif Masyarakat Seberang Palinggam. Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 333-339.
- Khan, A. A., Abbas, N., & Zaki, K. A. (2017). *The Nucleus Effect of Incentives Based Two Factor Theory on Employee Performance in Telecom Sector of Pakistan. The Nucleus*, 54(3), 173–180. www.thenucleuspak.org.pk

- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Prgram Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Jakarta.
- Koesmowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Journal of Management & Business*, 585-591.
- Leo, M. (2020). *Rumah Sakit Jiwa Kendari Analysis of the Effect of Incentives on the Performance of Public Services on Mental Hospital Employees Kendari*. 3(1), 64–76.
- Manggala, A. (2020). Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 146-157.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappangile, A. S., Pontoluli, Y. C., & Zefri, M. (2019). Analisis Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Balikpapan. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lindungan Lingskuang*, 5(2), 112–119.
- Martini, L. K. B., & Sitiari, N. W. (2018). *The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali*. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41–45. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Mirza, C. (2019). *Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpi Cabang Setia Budi Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Mu, X. (2022). *Brief Analysis of the Impact of Material Incentives and Non - Material Incentives On the Performance of Enterprise Employees*. 6(3), 6–8.
- Mujizat, L. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pegawai Negeri Sipil pada Pangkalan TNI AL Kota Palembang.

- Nasution, M. I., D., & Jufrizen. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Promosi Jabatan: Apakah Penting untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan? Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu, 540-558.
- 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. <https://doi.org/10.47747/jnmprsdm.v2i2.282>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*.
- Notoatmodjo. (2017). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nuryani, N. N. J. (2021). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 17, 235–243.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 830-843.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 497. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p19>
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & I, F. R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–11. <http://ojs.uho.ac.id/>
- Prayogi, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Jurnal Ilmiah dan Akuntansi*, 665-668.

- 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.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*.
- Ratnasari, S. L., Kirin, A., Susanti, E. N., Lestari, L., Tanjung, R., & Sutjahjo, G. (2021). Effect of Work Achievement, Incentives, Discipline and Leadership Style on Employee Performance. *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 03(01), 47–54. <https://doi.org/10.30880/jstard.2021.03.01.007>
- Riwukore, J. R., Yustini, T., & Ottemoesoe, J. S. (2022). *Effect of Mutations, Incentives, and Leadership Styles on Employee Performance at Perumda Air MinumTirta Bening Lontar Kota Kupang*. 6(3), 249–270.
- Saifuddin, M. H., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(10), 157–170. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i10.214>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sarfilianty, A. (2018). *Kewirausahaan Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Seftianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 01(1), 70–78.
- Sharma, R., Mani, D. A. P., & Prabha, M. V. (2021). *Financial And Non-Financial Incentives: Enhancing Employee Performance In Start-Ups*. *Elementary Education Online*, 20(3), 3401–3407. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.355>

- Siagian, M. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(3), 1–16.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). *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.
- Silfiati. (2018). Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Semarang. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/24268>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintoso, D., & Heryenzus, H. (2021). Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongda Plastics Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i1.781>
- Sopiah, & Sangadji E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sukin. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Panji Putra Perkasa Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(3), 194–201.
- Sukma, E. A., Nikmah, F., & Ulya, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xii Wonosari Kebun Teh Malang. *Administrasi Dan Bisnis*, 15 no 2, 203–209. <http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/view/134>
- Suryani, N. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung - Bali: Tinjauan Praktis Aplikatif. Nilacakra.

- Suseno, & Triwanggono, A. (2018). Karakteristik Budaya Organisasi, Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in BUiness and Economcs*, 90-110.
- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245>
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di tengah Pandemi Covid-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal Emba*, 9(3), 242–251.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>
- Yulianti, P., Ariska, R., & Masruri, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(2), 278–290. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v1i2.459>
- Yusuf, M., & Asyhari, A. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.32833/majem.v6i2.53>
- 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: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128–131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>
- Zaitul. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Bonjol Kabupaten Pasaman. *Simposimm Nasional Magister*, 249-255.