

## **PENGARUH BEBAN KERJA, DUKUNGAN SOSIAL DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Ahmad Siddik<sup>1)</sup>, Saidun Hutashut<sup>2)</sup>,**

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email: [ahmadsiddik002@gmail.com](mailto:ahmadsiddik002@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan. Pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik total sampling sebanyak 48 orang karyawan. Teknik pengumpulan dengan menggunakan kuisioner yang dikirimkan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda yang dioperasikan menggunakan aplikasi SPSS 23 *for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; (2) Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (4) Beban kerja, dukungan sosial dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Keywords: Beban Kerja, Dukungan Sosial, Insentif, Kinerja Karyawan*

Article Information:

Received Date: 8 Juli 2024

Revised Date: 10 Juli 2024

Accepted Date: 11 Juli 2024

## PENDAHULUAN

Salah satu yang bisa mempengaruhi sukses atau tidaknya sebuah perusahaan yaitu kinerja dari karyawannya sendiri. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentuan keberhasilan organisasi atau instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya Permana (2016:2). Menurut Mangkunegara, (2017:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu dimana prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan dimana secara kualitas karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah perusahaan bisa dikatakan menjadi sebuah perusahaan berkembang dan maju adalah dengan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan bisa menjadi salah satu tolak ukur dalam keberhasilan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan bisa menjadi salah satu tolak ukur dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yaitu beban kerja, dukungan sosial, dan insentif. Hal ini juga berlaku pada PT. Lestari Jaya Raya sebagai perusahaan jasa logistik yang ada di kota Medan. Kinerja karyawan di tempat ini bisa dilihat salah satunya yaitu target pengiriman barang atau kuantitas yang bisa dilakukan tiap bulannya.

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa pengiriman barang 3 tahun terakhir yaitu tahun 2020, 2021, dan 2022. Permasalahan utama yang ada dari data tersebut adalah jumlah pengiriman barang selalu tidak memenuhi target yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan adalah beban kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu Jawad & Iqbal (2018)

Dari hasil pra survey yang penulis dapatkan dapat dilihat bahwa masalah utama yang terjadi adalah karyawan cenderung menjawab perusahaan memberi beban kerja yang berlebih kepada mereka. Hal ini berarti akibat beban kerja yang berlebih karyawan sering merasa lelah baik itu fisik ataupun psikologis. Dari pemaparan tersebut berarti terdapat indikasi fenomena beban kerja yang terjadi di PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan. Menurut Lukito & Alriani (2018) Hasil yang didapat dalam penelitian yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefien regresi sebesar -0,203 (bernilai negatif) yang berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan atau semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan menurun.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentunya membutuhkan dukungan dari orang-orang di sekitar, baik dukungan dari internal maupun dukungan keluarga. Dalam menghadapi peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres yang rendah dibandingkan mereka yang tidak memiliki dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan suatu bentuk kepedulian yang diterima dari seseorang, mana terdapat hubungan sosial yang baik, sehingga mampu memberikan perubahan yang lebih baik. Achmad & Yuniawan, (2018). Sedangkan menurut Wulandari & Lestari (2018) dukungan sosial merupakan suatu dorongan semangat yang berasal dari orang-orang terdekat yang dapat memberikan kenyamanan psikologis. Dari beberapa pengertian tersebut, maka bisa dikatakan bahwa Dukungan Sosial atau dukungan sosial di tempat kerja begitu penting bagi tiap karyawan.

Dari hasil penelitian mengenai Dukungan Sosial atau dukungan sosial di tempat kerja yang terjadi. Hasil pra survey yang telah didapatkan dan penjabaran dari seluruh butir pertanyaan bisa disimpulkan bahwa terdapat fenomena tentang Dukungan Sosial atau dukungan sosial yang terjadi. Bisa dikatakan bahwa dukungan yang didapatkan dari karyawan melalui beberapa aspek berbeda. Karyawan lebih cenderung mendapatkan dukungan psikologis dari pihak keluarga.

Hal ini berarti sebagian besar keluarga mempunyai peran penting untuk dukungan sosial yang diberikan kepada mereka. Sedangkan untuk dukungan sosial yang diberikan dari pihak sesama rekan kerja dan atasan masih minim dilakukan di tempat ini. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka kedepannya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnyaswari & Adnyani (2017) menyatakan bahwa dukungan sosial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan adalah insentif. Menurut Mangkunegara (2014:89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kepuasan kerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Begitu pula menurut Handoko (2010: 176) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat yang sudah dijelaskan di atas, bahwa insentif berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan. Karena adanya insentif maka karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ada di luar jam atau kapasitas normal mereka bisa dihargai dengan pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk pemberian insentif sendiri biasanya perusahaan lebih sering dalam bentuk uang. Hal tersebut dianggap sebagai sesuatu yang bisa menaikkan motivasi karyawan sehingga diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pemberian insentif pada PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan sendiri adalah berupa uang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA**

Jawad & Iqbal, (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah 1 banyaknya jumlah proses

Peneliti melakukan wawancara kepada manajer atau yang disebut sebagai kepala cabang mengenai hak insentif yang didapatkan oleh karyawan. Beliau sendiri mengatakan bahwa pemberian insentif lebih kepada upah lembur yang didapatkan oleh karyawan. Peneliti mendapatkan bahwa memang karyawan sering lembur untuk waktu yang lumayan lama. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan bahwa upah lembur yang diberikan oleh karyawan di PT Lestari Jaya Raya yaitu rata-rata dikalikan 15 ribu untuk setiap jamnya. Peneliti juga mendapatkan bahwa rata-rata lembur yang dilakukan karyawan bisa mencapai 3 jam.

Dari data yang didapat dan yang disimpulkan oleh peneliti, bisa dikatakan gaji dan insentif yang didapatkan hanya cukup kebutuhan sehari-hari saja. Karyawan yang bekerja di PT. Lestari Jaya Raya juga rata-rata sudah memiliki keluarga untuk mereka hidupi sehari-hari. Hal ini membuktikan bahwa rasanya gaji dan insentif yang diberikan masih belum cukup untuk biaya karyawan. Apalagi jam kerja lembur yang sering mereka dapatkan rasanya tidak sesuai dengan upah yang mereka dapatkan juga, dan hal ini ditakutkan akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini didukung dengan penelitian Ike dan Ashadi (2020) yang menyatakan bahwa insentif yang dilakukan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan oleh penulis, maka penulis merasa perlu lagi menggali tentang pengaruh dari beban kerja, Dukungan Sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini khususnya akan meneliti dari segi sumber daya manusia yang ada di PT. Lestari Jaya Raya. Sehingga dalam hal ini penulis memaparkan dalam sebuah penelitian yang berjudul: "Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Insentif Terhadap kinerja Karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan".

pekerjaan yang harus di kerjakan oleh seseorang atau suatu unit organisasi yang harus di kerjakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan hasil kali antara volumen kerja dan norma waktu kerja.

Selanjutnya Menurut Sudrajat & Afrianty. (2019) beban kerja yaitu suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan suatu tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Pekerjaan manusia tidak terlepas bersifat mental dan fisik, maka dari itu masing-masing memiliki tingkatan beban yang terjadi berbeda-beda. Tingkat bebannya ketika terlalu tinggi memungkinkan menghabiskan energi yang lebih dan menjadi overstress dan sebaliknya saat intensitas pembebanannya yang terlalu rendah maka akan timbul perasaan bosan dan kejenuhan terjadi atau understress. Menurut Tarwaka (2011) ukuran yang digunakan untuk menganalisis beban kerja mempunyai tiga ukuran yaitu Beban waktu (Time load), Beban Usaha Mental (mental effort load), Beban tekanan Psikologis (psychological stress load). Dari Pendapat tentang beban kerja Pegawai tersebut maka dapat diambil kajian indikator-indikator dari ketiga dimensi beban kerja yaitu:

- a. Beban waktu (time load)
- b. Beban usaha mental (mental effort load)
- c. Beban tekanan Psikologis (Psychological stress Load)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusli Ahmad, dkk (2019) yang berjudul *The Impact of Workload on Job Performance among Doctors in Malaysian Public Hospitals. A Case Study*. Temuan juga menunjukkan bahwa dampak jangka pendek beban kerja terhadap kinerja dokter dapat bersifat positif dan negatif. Untuk dampak jangka panjang, temuan menunjukkan bahwa kinerja dokter lebih banyak pada aspek negatif terkait dengan prestasi kerja yaitu kecenderungan melakukan kesalahan, keinginan untuk keluar dari organisasi, masalah kesehatan mental dan fisik, menurunnya hubungan keluarga dan meningkatnya angka perceraian.

## **DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA**

Dukungan sosial merupakan suatu bentuk kepedulian yang diterima dari seseorang, yang mana terdapat hubungan sosial yang baik, sehingga mampu memberikan perubahan yang lebih baik (Achmad & Yuniawan, 2018). Sedangkan menurut Wulandari & Lestari (2018) dukungan sosial merupakan suatu

dorongan semangat yang berasal dari orang-orang terdekat yang dapat memberikan kenyamanan psikologis.

Menurut Goltlied, dukungan sosial (social support) merupakan informasi verbal atau nonverbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek didalam lingkungan sosialnya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional atau berpengaruh pada tingkah laku penerimanya (Mansur, Sulaiman, Abdullah, & Ali, 2020). Dari beberapa pengertian yang sudah dijelaskan oleh beberapa ahli. Jelas bahwa dukungan sosial atau dukungan sosial berguna bagi seorang karyawan di tempat kerja.

Dukungan sosial akan membuat karyawan menjadi lebih aman dalam segi psikologi atau emosional. Saat karyawan merasakan dukungan sosial yang cukup, disitu pula karyawan mendapatkan kenyamanan yang baik. Menurut Cutrona dan Russel (1987) terdapat 6 dimensi yang membentuk dukungan sosial. Dimensi di dalam variabel tersebut adalah *attachment, social Integration, reassurance of worth, reliable alliance, guidance, opportunity for nurturance*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Idowu, dan Ndidiamaka. (2018) *The Influence Of Supervisor/Subordinate Social Support On Employee Performance In The South African Retail Sector*. Temuan data kuantitatif mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan kinerja karyawan.

## **INSENTIF**

Menurut Effendy & Fadhilah ( 2018: 88) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Lesmana & Putri (2018: 124) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan karena produktivitas meningkat dan adanya penghematan biaya. Menurut Tandri et al (2018: 77) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu

organisasi kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2014:387) mengemukakan bahwa "Salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional seringkali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan kepuasan kerja. Jika organisasi mau mencapai inisiatif strategis mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kepuasan kerja sedemikian rupa

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan. Perusahaan ini merupakan jenis perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang. Perusahaan ini beralamat di Komplek MMTC Warehouse 2. Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian yaitu dimulai dari Mei 2024 sampai Juni 2024. Populasi untuk penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 48 orang. Untuk sampel menggunakan teknik total sampling yaitu keseluruhan populasi sebanyak 48 orang.

Terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu Beban Kerja, Dukungan Sosial, Insentif dan Kinerja Karyawan. Definisi dan indikator dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel.

Karakteristik dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia serta lama bekerja untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responden. Berikut deskripsi dari setiap karakteristik responden.

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	44	91,7%
Perempuan	4	8,3
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan karyawan dan tujuan organisasi."

Menurut Hasibuan (2011). Indikator yang akan dipakai untuk bahan penelitian variabel insentif nantinya yaitu asas adil, asas layak dan wajar, dan waktu pembayaran (ketepatan waktu).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusoff dan Fadillah. (2018) yang berjudul *The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae*. Data penelitian ini dikumpulkan dari karyawan pemegang jabatan publik UEA melalui survei surat dan interaksi tatap muka. Hasilnya membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif berupa penghargaan dan pengakuan dengan prestasi kerja yang lebih baik.

Pengumpulan data yang berhubungan dengan variabel penelitian dilakukan secara langsung yaitu melalui metode kuesioner. Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala Likert. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Tahap analisis dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu: (1) Tahap Analisis Deskriptif Karakteristik responden; dan (2) Tahap Analisis dengan SPSS versi 23 yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
18 - 25 tahun	22	45,8%
26 - 32	18	37,5%

tahun		
>33	8	16,7%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini ada di rentang usia dari 18-25 tahun.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 - 5 tahun	48	100%
6 - 10 tahun	-	-
>10 Tahun	-	-
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Seluruh responden yang ada dalam penelitian ini memiliki masa kerja dari rentan waktu 1-5 tahun.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,685	0,361	Valid
X1.2	0,751	0,361	Valid
X1.3	0,651	0,361	Valid
X1.4	0,634	0,361	Valid
X1.5	0,678	0,361	Valid
X1.6	0,481	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Beban kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbch's Alpha	N of Items
.705	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,705. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,705 > 0,60$ . Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Croanbach* 0,705.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Dukungan Sosial (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,580	0,361	Valid
X2.2	0,726	0,361	Valid
X2.3	0,802	0,361	Valid
X2.4	0,749	0,361	Valid
X2.5	0,862	0,361	Valid
X2.6	0,470	0,361	Valid
X2.7	0,582	0,361	Valid
X2.8	0,612	0,361	Valid
X2.9	0,819	0,361	Valid
X2.10	0,782	0,361	Valid
X2.11	0,734	0,361	Valid
X2.7	0,755	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Dukungan Sosial (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Sosial (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbch's Alpha	N of Items
.909	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,909. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,909 > 0,60$ . Dari tabel di atas menjelaskan

bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Croanbach* 0,909.

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Insentif (X<sub>3</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.1	0,605	0,361	Valid
X3.2	0,661	0,361	Valid
X3.3	0,808	0,361	Valid
X3.4	0,701	0,361	Valid
X3.5	0,851	0,361	Valid
X3.6	0,743	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Insentif (X<sub>3</sub>) dinyatakan valid.

**Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbch's Alpha	N of Items
.825	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,825. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,825 > 0,60$ . Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Croanbach* 0,825.

**Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y.1	0,614	0,361	Valid
Y.2	0,403	0,361	Valid
Y.3	0,615	0,361	Valid

Y.4	0,715	0,361	Valid
Y.5	0,435	0,361	Valid
Y.6	0,564	0,361	Valid
Y.7	0,444	0,361	Valid
Y.8	0,648	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 30 responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

**Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbch's Alpha	N of Items
.683	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,683. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,683 > 0,60$ . Dari tabel di atas menjelaskan bahwa jawaban dari responden dapat dikatakan reliabel atau bisa dipercaya dan handal karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan nilai *Alpha Croanbach* 0,683.

Berdasarkan dari hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yang bernilai 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga data dalam penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai *tolerance* variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,507 yaitu lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,973 yaitu lebih kecil dari 10. Selanjutnya pada variabel Dukungan Sosial (X<sub>2</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,468 yaitu lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,135 yaitu lebih kecil dari 10. Terakhir pada variabel Insentif (X<sub>3</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,395 yaitu lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,533 yaitu

lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
1 (Constant)	.992	1.097		.904	.371
Beban Kerja	.131	.076	.350	1.718	.093
Dukungan Sosial	.020	.050	.085	.402	.690
Insentif	-.113	.088	-.297	-1.288	.204

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,093 dimana lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, nilai signifikan variabel Dukungan Sosial ( $X_2$ ) sebesar 0,690 dimana lebih besar dari 0,05. Yang terakhir nilai signifikan variabel Insentif ( $X_3$ ) sebesar 0,204 dimana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Error Std.			
(Constant)	11.541	.583		19.787	.000
Beban Kerja	-.137	.040	-.275	3.385	.002
Dukungan Sosial	.258	.027	.820	9.701	.000
Insentif	.170	.047	.334	3.630	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,541 - 0,137 X_1 + 0,258 X_2 + 0,170 X_3$$

Nilai konstanta positif sebesar 11,541 ini menunjukkan tingkat konstan dimana jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Dukungan Sosial ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) adalah nol (0), maka Kinerja (Y) akan tetap 11,541 dengan asumsi variabel lain tetap. Lalu nilai koefisien Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,137 terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,137. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) satu satuan, maka Kinerja (Y) menurun 0,137. Selanjutnya koefisien Dukungan Sosial ( $X_2$ ) sebesar 0,258 terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,258. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) satu satuan, maka Kinerja (Y) meningkat 0,258. Terakhir nilai koefisien Insentif ( $X_3$ ) sebesar 0,170 terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,170. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Insentif ( $X_1$ ) satu satuan, maka Kinerja (Y) meningkat 0,170.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 15 diperoleh bahwa:

1. Hasil thitung untuk variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar -3,385 yang bermakna nilai mutlak dan nilai ttabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (3,385 > 1,68023) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diperoleh bahwa  $H_1$  diterima serta  $H_0$  ditolak.
2. Hasil t hitung untuk variabel Dukungan Sosial ( $X_2$ ) sebesar 9,701 yang bermakna nilai mutlak dan nilai ttabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa thitung > ttabel (9,701 > 1,68023)

dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Dukungan Sosial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan diperoleh bahwa  $H_2$  diterima serta  $H_0$  ditolak.

- Hasil thitung untuk variabel Insentif ( $X_3$ ) sebesar 3,630 yang bermakna nilai mutlak dan nilai ttabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa thitung  $>$  ttabel ( $3,630 > 1,68023$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Insentif ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan diperoleh bahwa  $H_3$  diterima serta  $H_0$  ditolak.

**Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.581	3	57.527	84.817	.000 <sup>b</sup>
	Residual	29.843	44	.678		
	Total	202.424	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, Dukungan Sosial

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  84,817 dan nilai sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  84,817  $>$   $F_{tabel}$  2,82 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka Beban Kerja ( $X_1$ ), Dukungan Sosial ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) serta diperoleh kesimpulan  $H_4$  diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,853 x 100% yaitu 85,3% dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Dukungan Sosial ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 85,3%, sedangkan 14,7% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

## Pembahasan

## Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan

Nilai thitung  $>$  ttabel ( $3,385 > 1,68023$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka membuktikan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) dan diperoleh bahwa  $H_1$  diterima serta  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti semakin tinggi Beban Kerja yang dimiliki oleh Karyawan maka akan semakin rendah kinerja. Terdapat presentasi tinggi berdasarkan tanggapan dari responden yaitu pada indikator beban waktu (load time). Karyawan merasa beban kerja berupa waktu terlalu berlebihan dan terkadang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan. Karyawan merasa bahwa waktu mereka untuk bekerja akan mengganggu waktu mereka untuk kegiatan yang lain. Kegiatan lain yang dimaksud adalah karyawan tidak memiliki banyak waktu untuk keluarga atau teman dan mendapatkan hak sosial mereka. Beban waktu yang didapatkan juga tak jarang membuat karyawan merasa kelelahan, hal itu tentunya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sambul dan Rumawas (2018) Hasil yang didapatkan yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang kota Manado, hal ini jelas bahwa apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan potensi kinerja karyawan dan sebaliknya beban kerja yang menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja sebagai sistem pencapaian target, pemberian arahan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat menurunkan potensi kinerja karyawan.

Selanjutnya dukungan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonardo Hendy Lukito Ida Martini Alriani (2018). Dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terjadi pada penelitian kali ini yaitu karena karyawan terlalu diberikan kerja fisik di dalam perusahaan sehingga mengalami kelelahan yang berlebih dan menurunkan kinerja. Sedangkan hasil berbalik dari penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Ryani Dhyani Parashakti dan Putriawati (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena dengan meningkatnya beban kerja akan diiringi oleh meningkatnya kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri karena kemampuan karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diembannya.

### **Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan**

Nilai thitung  $>$  ttabel ( $9,701 > 1,68023$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka membuktikan bahwa variabel Dukungan Sosial (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh bahwa H2 diterima serta Ho ditolak. Hal ini berarti semakin rendah Dukungan Sosial yang dimiliki oleh Karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja.

Kenyataan yang ada pada saat penelitian yaitu presentasi tertinggi dari indikator Attachment khususnya adalah dukungan dari pihak keluarga. Karyawan merasa ada dukungan dari keluarga tentang pekerjaan mereka saat ini. Namun pada pernyataan mengenai dukungan dari pihak rekan kerja dan atasan karyawan merasa belum terlalu mendapatkan dukungan perihal pekerjaan mereka, presentasi jawaban responden lebih mengarah kepada kurangnya dukungan dari pihak atasan ataupun sesama rekan kerja. Karyawan akan nyaman berada di lingkungan pekerjaan jika mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dan juga atasan. Sehingga karyawan akan semangat bekerja dan kinerja menjadi lebih baik.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari (2018). Hasilnya yaitu menjelaskan Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini karena sehingga karyawan kantor ini kebanyakan sudah melakukan dukungan sosial yaitu membuat dengan membantu sesama karyawan kantor yang belum selesai mengerjakan tugas atau meminta bantuan, dan membantu secara langsung seperti memberi saran kepada semua karyawan. Selanjutnya adalah dukungan

penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan. Hal ini terjadi karena sesama karyawan dan atasan mampu memberikan saran dan dukungan kepada sesama ataupun bawahan. Hal tersebut membuat karyawan merasa dukungan sosial yang diberikan berdampak positif kepada kinerja mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abe Isaac Idowu, dan Abe Ethel Ndidiamaka (2018) mempunyai hasil bahwa sebenarnya dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dukungan sosial bukan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan**

Nilai thitung  $>$  ttabel ( $3,630 > 1,68023$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) maka membuktikan bahwa variabel Insentif (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dan diperoleh bahwa H3 diterima serta Ho ditolak. Hal ini berarti semakin rendah Insentif yang didapatkan oleh Karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja. Tingkat presentasi jawaban dari responden pada penelitian mengarah pada ketidakpuasan dari insentif yang mereka dapatkan. Pada indikator asas keadilan karyawan merasa bahwa insentif yang mereka dapatkan tidak sama dengan karyawan lain walaupun memiliki beban kerja yang sama. Ada indikasi faktor lain yang menyebabkan perusahaan tidak melakukan keadilan dalam pemberian insentif. Ketidakadilan pemberian insentif membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairil Anwar (2021). Hasil yang didapatkan yaitu pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa. Hal ini berlandaskan karena karyawan merasa pemberian insentif berupa uang akan membuat kerja mereka semakin semangat dan meningkatkan kinerja. Selanjutnya dukungan dari penelitian

terdahulu dari Nnubia dan Amara Lovina (2020) yang memiliki hasil bahwa insentif berupa uang akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena pada dasarnya tujuan yang diinginkan karyawan dari tempat kerja tentu saja gaji (termasuk gaji pokok, atau gaji, dan pembayaran satu kali yang diterima dalam bentuk lembur atau bonus). Hal ini akan memacu kinerja karyawan karena mereka merasa dihargai dari apa yang mereka kerjakan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Jihat dan Nadri Verena Reniban (2024) memiliki hasil bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka. Hal ini karena ditemukan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan membuat karyawan malas dalam bekerja. Pemberian insentif yang besar akan mempengaruhi etos kerja yang kurang dari karyawan dan membuat kinerja mereka menjadi menurun.

### **Pengaruh Beban Kerja, Dukungan Sosial dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Jaya Raya Kota Medan**

Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $84,817 > F_{2,82}$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2) dan Insentif (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) serta diperoleh kesimpulan  $H_4$  diterima. Nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,853 ataupun nilai koefisien determinasi sebesar 85,3% yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2) dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 85,3% sedangkan 14,7% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Dengan beban kerja yang tinggi akan cenderung kewalahan dalam melaksanakan

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut.

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak di PT.Lestari Jaya Raya Kota Medan.

pekerjaannya sehingga semakin berat beban pekerjaan maka kinerja karyawan akan turun (Gabriel et al., 2022). Jika dukungan seperti memberi saran dilakukan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman dan tenang pada saat bekerja. Sehingga membuat karyawan saling membantu antara satu dengan lainnya dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan meningkat (Khusnul 2018). Sedangkan bagi karyawan insentif akan memotivasi atau memicu semangat karyawan supaya memberikan hasil semaksimal mungkin agar insentif yang mereka terima dapat maksimal. Bagi perusahaan atau organisasi insentif berguna untuk menjaga karyawan yang memiliki kualitas baik dalam bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu pemberian insentif tidak dapat diberikan asal-asalan harus memperhatikan kinerja dari karyawan tersebut (Said et al., 2021).

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriel Saulina Batubara dan Ferryal Abadi (2022). Dengan hasil bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena karyawan di PT. PT Bank Cntral Asia KCU Rawamangun. Variabel Dukungan Sosial didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khusnul Diah Ayu Puspitasari (2018) Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari di Nganjuk. Hasil yang didapat yaitu Dukungan sosial mempunyai sebuah pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan kantor di PT.Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Lestari. Sedangkan Insentif didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Said Almaududi, Muhammad Syukri dan Camelia Puji Astuti (2021). Hasilnya adalah insentif berpengaruh positif pada kinerja karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi

2. Dukungan Sosial (X2) secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Lestari Jaya Raya Kota Medan.
3. Insentif (X3) secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Lestari Jaya Raya Kota Medan.

4. Beban Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Insentif (X3) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Lestari Jaya Raya Kota Medan.

Saran yang bisa diberikan antara lain yaitu:

1. Perusahaan harus memberikan pelatihan peningkatan kinerja

2. Perusahaan harus mengevaluasi beban kerja dan menambah karyawan pada waktu tertentu
3. Perusahaan membuat kegiatan untuk karyawan agar lebih akrab seperti family gathering
4. Perusahaan harus mengevaluasi pemberian insentif agar layak dan adil

## REFERENSI

- Achmad, A. W., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Efek Dukungan Sosial, Budaya Organisasi, Dan Kohesivitas Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan (studi pada rs. Aisyiyah kudu). *Diponegoro journal of management*, 7(4), 1–13. [Http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr](http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/dbr)
- Agustiani, S., & Gazi, G. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial dan Perbandingan Sosial terhadap Kesejahteraan Subjektif Ibu Muda Pengguna Media Sosial. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 9(2), 122–132. Aksara.
- Ahmad, R., Lee, M.-Y., Ekhsan Abang Othman, A., Sophian Shaminan, A., Heng, C.-S., Sumilan, H., & Izhar Abang Ahmad, A. (2019). The impact of workload on job performance among doctors in malaysian public hospitals. A case study. In *International Journal of Business and Society* (Vol. 20, Issue 3).
- Ahmed Khamis Al Naqbi, R., Dr. Rosman Bin Md Yusoff, Prof., & Fadillah Binti Ismail, Dr. (2018). The Effect of Incentive System on Job Performance Motivation as Mediator for Public Sector Organization in Uae. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4.7), 380.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6–7), 377–398.
- Anwar, C., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo ). 3(1).
- Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis, J., Ratnasari, I., Mahmud, A., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KertanegaraMalang, P. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan (Vol. 2, Issue 2).
- Bisnis, J. A., Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota* (Vol. 6, Issue 4).
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cahyani, W., & Surabaya, U. N. (2019). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas

- Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Ferdian, A., Alya, D., & Devita, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 5, Issue 2).
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Idowu, A. I., & Ndidiamaka, A. E. (2018). The influence of supervisor/subordinate social support on employee performance in the South African retail sector. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(3), 1–12.
- Ilmaniar, H., & Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Journal of Management*, 7(3), 1-15.
- Irawati R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1),51-58.
- Jihat, M., Verena Reniban, N., & Jambatan Bulan, S. (2024). *Pengaruh Etos Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Musdalifa Karya Mandiri. JEBI: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(7).
- Lovina, A. (2018). Monetary Incentives And Employee Performance Of Manufacturing Firms In Anambra State.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Matutina. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mochamadardiansyah., Wahyuadi, D., & Romadhon, H.A. (2017). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung). *E-Proceeding of Management*, 4(3), 2442-2449.
- Nisa, R.C., Astuti, E.S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141-148.
- Octavia, H.V., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 186-191.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial

- Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 0–14.
- Robbins, Stephen P., (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. PT. Indeks. Rosdakarya.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Siagian, P. Sondang. (2023). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subianto, Marinus. (2016). Pengaruh gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Bali. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D* (cetakan ke 1). CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 1–12.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta. Harapan Offset.
- Wulandari, M. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kepolisian Sektor Depok Barat). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 1(7).