

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR PERBAUNGAN HOMBAR MAKMUR PERBAUNGAN

Elisabeth Simangunsong¹, Citra Adelia Manihuruk², Elizabeth Haloho³, Kristina Bangun⁴.

¹²³⁴Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan
Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia
Email: elisabeth_081966@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and analyze the effect of providing incentives, workload and discipline on employee performance at PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan. The population of this study was 32 people and the number of samples using saturated sampling techniques or census was 32 people. The data analysis technique used in this research is analysis with the SmartPLS 4 SEM model. The results of the research show that the incentive variable has a positive and significant effect on employee performance with an original sample of 0.456 and a t-statistic test value of 3.808 > t table 1.701 and a p value of 0.000 < 0.05. Workload has a negative and significant effect on employee performance with an original sample value of -0.686 and a t-statistic test of 4.924 > t table 1.701 with a p value of 0.000 < 0.05. Discipline has a positive and significant effect on employee performance with an original sample value of 0.411 and a t-statistics test of 3.960 > t table 1.701 with a p value of 0.000 < 0.05. The R Square value of 0.750 is equal to 73%. So it can be explained that variations in employee performance can be explained by independent variables, namely incentives, workload and discipline, amounting to 73%, the remaining 27% is explained by other factors not explained in the research.

Keywords: Incentives, Workload, Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan harus dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya agar perusahaan dapat terus beroperasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur melalui kinerja para karyawannya.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu landasan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara 2013:97 “Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu cara perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan imbalan (insentif). Menurut Rivai (2013:744) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan demikian insentif bertujuan untuk meningkatkan rasa semangat kerja karyawan agar kinerjanya meningkat guna mencapai tujuan perusahaan.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015:104) menyatakan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kinerja karyawan akan semakin baik pula kinerja yang

dapat dicapai. Menurut Suwanto (2011:291) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain.

1. Evi mufrihah zain, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Transindo Jaya Kota Sorong”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Yana Diana (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departemen Pada Hotel Bintang Lagoon Resort”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berti juliyanti (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai gambaran tentang kinerja karyawan dari PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan dapat dilihat dari tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Persentase Pencapaian Target Kredit PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Tahun 2021-2023

Tahun	Target (RP)	Realisasi (RP)	Persentase (%)
2021	28.894.767.000	28.154.000.000	97,4
2022	31.630.000.000	31.841.000.000	101
2023	35.575.000.000	35.006.000.000	98,4

Sumber: PT BPR PHM Perbaungan

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa pencapaian target kredit pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan belum tercapai. Hal ini diduga karena pemberian insentif, beban kerja dan disiplin yang masih kurang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Insentif

Pemberian insentif yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2013:67), Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang didasari oleh kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan organisasi atas kinerja dan kontribusi karyawan dalam organisasi. Menurut Gorda (2004:41), Insentif adalah suatu sarana berupa materi, yang diberikan suatu perangsang ataupun pendorong kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam suatu organisasi.

Jenis-Jenis Insentif

Menurut Sinambela (2017:239) ada 2 jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut :

a. Material

Insentif yang berbentuk material ada 3 yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa adanya ikatan dimasa yang akan datang.

2. Komisi

Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.

3. Pembagian Keuntungan

Model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa Sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian ke dalam daftar pendaftaran karyawan.

b. Non Material

Insentif yang berbentuk non material dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
2. Pemberian balas jasa
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian promosi
5. Pemberian hak untuk mempergunakan suatu atribut dan fasilitas organisasi
6. Secara formal atau informal memberikan pujian atau ucapan terima kasih

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno (2011:236), terdapat faktor-faktor insentif adalah sebagai berikut :

a. Jabatan atau Kedudukan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi didalam suatu organisasi secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan..

b. Prestasi Kerja

Karyawan yang mempunyai atau memiliki prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar dari pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol.

c. Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu organisasi kepada setiap karyawannya bukan hanya untuk memberikan keuntungan kepada setiap karyawannya saja tetapi juga dapat memberikan keuntungan bagi pihak organisasi itu sendiri.

Sedangkan Menurut Siagian (2010:265) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku dari berbagai survey

Sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji pada umumnya yang berlaku.

b. Tuntutan serikat pekerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat gaji mencakup tunjangan di atas tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti upaya untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggotanya, atau situasi yang memungkinkan perubahan struktur gaji.

c. Produktifitas

Untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini berkaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja pada setiap karyawan.

d. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Suatu kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

e. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya yang diatur dalam perundang-undangan.

2.2. Indikator Insentif

Menurut Rivai (2011:388), ada 6 indikator insentif adalah sebagai berikut :

- a. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya pada perusahaan.
- b. Lama Kerja
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya menggunakan jam, hari, minggu dan perbulan.
- c. Senioritas
Masa kerja seorang karyawan disebuah perusahaan juga berpengaruh pada besarnya insentif yang akan diterimanya.
- d. Kebutuhan
Pemberian insentif kepada karyawan dapat juga didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan akan kualitas hidup yang lebih baik bagi karyawan.
- e. Keadilan
Perusahaan juga sering memberikan insentif terhadap karyawan berdasarkan pengorbanan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.
- f. f. Evaluasi Jabatan
Suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Berarti penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

Sedangkan menurut Siagian (2009:269), ada 2 indikator insentif yaitu :

- a. Kesesuaian Kinerja
Sistem insentif dengan cara ini mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan karyawan yang bersangkutan. Dimana besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai karyawan.
- b. Jumlah Jam Kerja
Besarnya insentif atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa dengan menggunakan jam, hari, ataupun bulan.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2013:64) menyatakan beban kerja adalah tugas yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Menurut Tarwaka (2015:104) menyatakan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

2.3. Jenis-Jenis Beban Kerja

Adapun jenis-jenis beban kerja menurut Suwatno (2010:50) terbagi atas 2 jenis adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja kuantitatif
Dapat diartikan sebagai beban berlebihan secara fisik atau mental, dimana dituntut untuk melakukan banyak hal dalam pekerjaannya. Unsur lain yang dapat menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan pada waktu atau kondisi waktu akhir (*dead line*) tertentu. Dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada karyawan maka akan mencerminkan adanya beban kerja kuantitatif.
- b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja yang berlebih pada karyawan atau pekerja disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi di batas kemampuan kognitif seseorang. Pada Batasan tertentu beban kerja ini menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif, apa bila hal ini berkelanjutan maka akan timbul rasa kelelahan dan muncul rasa emosional terhadap diri seorang karyawan karena tuntutan pekerjaan.

2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja sebagai berikut :

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerja tersebut dengan baik.

b. Target yang harus dicapai

Target yang harus ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Menurut Tarwaka (2015:20) terdapat 3 indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

a. Beban Fisik

Merupakan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem kesehatan tubuh karyawan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

b. Beban Mental

Merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerja.

c. Beban Waktu

Merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Yang terdiri dari: variasi pekerjaan yang harus dilakukan, target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan tugas, adanya batasan waktu yang telah ditetapkan dan perilaku etika kerja.

2.5. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Hasibuan (2011:194) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik dan jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang disiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat Adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

2.6. Indikator Disiplin

Menurut Sinambela (2016:356), Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja dan tidak hadir.

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh dengan perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Etika

Etika merupakan suatu tindakan yang harus dilakukan karyawan yang merupakan salah satu wujud dari disiplin kerja jika karyawan melakukan tindakan yang tidak sopan atau etis hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner*.

Sedangkan menurut Afandi (2018:21) ada 2 indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu, seperti: (a) masuk kerja tepat waktu, (b) penggunaan waktu secara efektif, dan (c) tidak pernah mangkir atau tidak kerja

2. Tanggung jawab kerja, seperti: (a) mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan, (b) target pekerjaan, dan (c) membuat laporan kerja harian

2.7. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Mangkunegara (2013:97) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:7) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan sumber daya yang ada dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

2.8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:8), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan suatu pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010:176) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin kerja secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang karyawan berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.9. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadine (2016:187) terdapat 4 indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, keterampilan kerja, keberhasilan kerja.
- b. Kuantitas, seberapa lama hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi dan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan Menurut Heidjrachman (2000:124) terdapat 4 indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Hubungan Kerja

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

b. Kepemimpinan

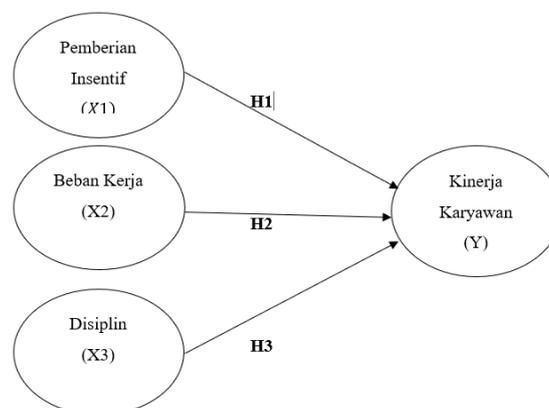
Merupakan cara atau gaya pemimpin karyawan dalam memimpin sebuah perusahaan.

c. Keandalan Kerja

Merupakan pengukuran dari segi keandalan seorang karyawan atau dalam melaksanakan tugas.

d. Inisiatif

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan hal-hal yang baru dalam mengerjakan tugas.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H1: Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan.

H3: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan.

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan yaitu sebanyak 32 karyawan. Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus yang dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebagai responden sebanyak 32 karyawan.

3.2. Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pemberian Insentif (X1)	Insentif merupakan suatu penghargaan finansial maupun non finansial yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan prestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.	1. Balas Jasa 2. Kebutuhan 3. Keadilan 4. Evaluasi Jabatan (Rivai, 2011) 5. Kesesuaian kerja 6. Jumlah jam kerja (Siagian, 2009)	Likert
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan tugas yang diberikan pada karyawan dengan tuntutan pekerjaan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan.	1. Kondisi pekerjaan 2. Target yang harus dicapai 3. Lingkungan kerja (Koesomowidjojo, 2017) 4. Beban fisik 5. Beban mental 6. Beban waktu (Tarwaka, 2015)	Likert
3	Disiplin (X3)	Disiplin merupakan perilaku dan aturan yang wajib dilakukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis agar tercapainya kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika (Sinambela, 2016) 6. Tanggung jawab kerja (Afandi, 2018)	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian (Bernadine, 2004) 5. Hubungan Kerja 6. Keandalan Kerja (Heidjrachman, 2000)	Likert

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti

3.3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik PLS (*Partial Least Squares*) yang diolah menggunakan *software* SmartPLS versi 4.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

. Adapun metode-metode yang digunakan pada analisis sebagai berikut :

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Menurut Ghozali (2021:68) indikator individual dengan nilai korelasi diatas 0,7 dianggap reliabel serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus $> 0,5$. Maka berdasarkan pengukuran tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator memenuhi kriteria validitas kovergen.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant validity*)

Menurut Ghozali (2021:68) nilai *cross loading* yang diharapkan adalah $> 0,7$. Dalam uji ini merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

Uji Reliabilitas (*Construct Reliability*)

Pada uji *construct reliability* untuk mengukur reliabilitas variabel laten berdasarkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* $> 0,7$ dianggap memiliki reliabilitas yang baik dan nilai *Cronbach's alpha* yang diharapkan adalah $> 0,7$ (Ghozali, 2015:130).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten. Evaluasi model struktural dilakukan dalam 3 tahap berikut :

Collonearity Statistic (VIF)

Pada uji ini untuk memeriksa tidak adanya multikolinier antara variabel dengan ukuran *inner VIF (Variance Inflated Factor)*. Dengan nilai *inner VIF* < 5 menunjukkan tidak adanya multikolinier antara variabel. (Ghozali 2020 :71-72).

3.4 Pengujian Hipotesis

Pada uji *path coefficient* ini dapat diukur antar variabel yang digunakan untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan serta untuk menguji hipotesis. penilaian tersebut dapat dilihat dari hasil *output bootstrapping*. Tingkat signifikansi dapat dinyatakan layak atau hipotesis diterima apabila nilai p value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$ dan pada pengujian dengan level signifikansi t-statistik untuk alpha 5% adalah 1,96 (Ghozali, 2015:145).

F-Square

Uji *f-square* dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *f-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural.

3.5. Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis *SEM* berbasis *varians* dengan tujuan untuk pengujian model yang menitikberatkan pada prediksi. Adapun beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima sebagai berikut :

R-Square

Model yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R-Square* 0,67 dapat diartikan baik, 0,33 dapat diartikan moderat dan 0,19 dapat diartikan lemah (Ghozali, 2021 :75). **Uji Goodness of Fit (GoF)**

Pada uji *goodness of fit* dapat dilihat dari nilai SRMR model. Model dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR <0,08 (Ghozali, 2021:78).

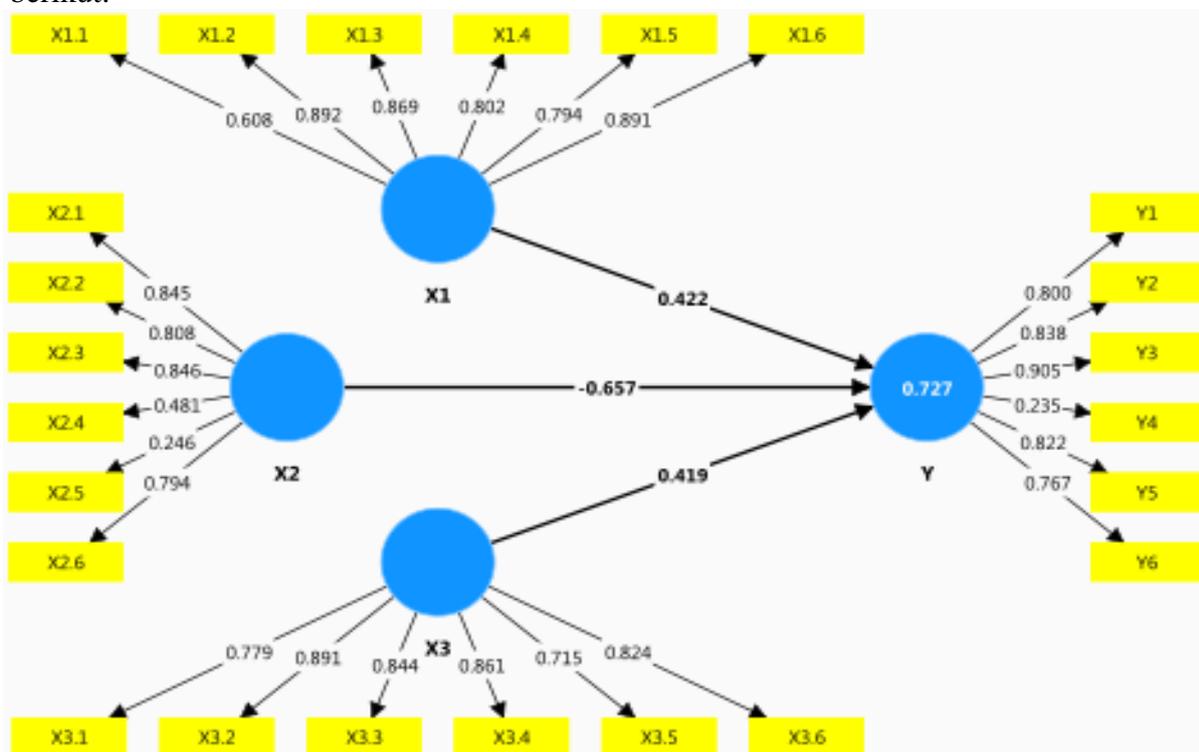
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis SmartPLS

Pada hasil penelitian ini data dari penyebaran kuesioner berupa jawaban dari responden akan diolah menggunakan software SmartPLS 4. Pengukuran dalam SmartPLS terdiri dari pengujian *outer model*, *inner model* dan kebaikan model.

4.2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas data dengan melakukan beberapa tahap pengujian yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. Berikut ini hasil analisis model pengukuran (*outer model*) sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Outer Model Grafik Tahap I

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan model grafik diatas masih terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid, dimana dapat dilihat pada nilai *loading factor* yang masih belum memenuhi syarat yaitu > 0,7. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada hasil uji validitas konvergen sebagai berikut.

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

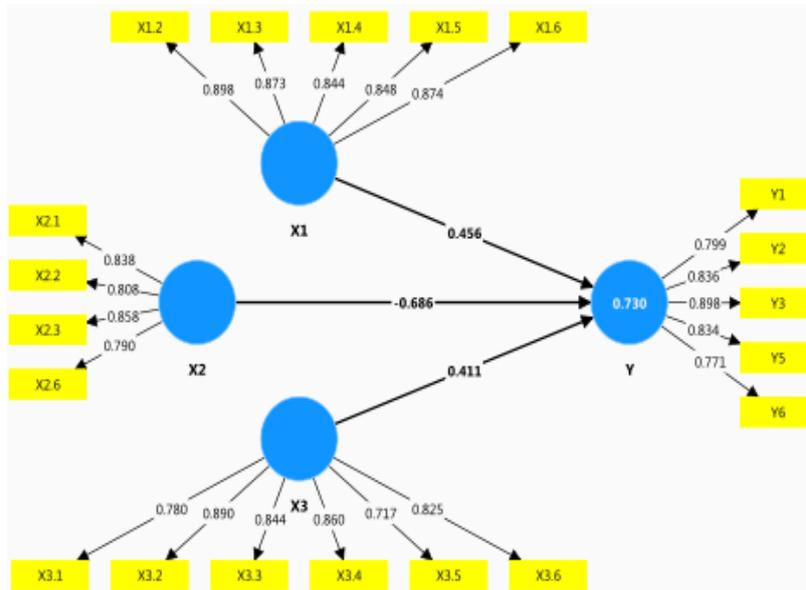
Adapun hasil uji pada nilai validitas konvergen adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Nilai Validitas Konvergen Tahap 1

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	Balas Jasa	0.608		Tidak Valid
	X1.2	Kebutuhan	0.892		Valid
	X1.3	Keadilan	0.869	0,665	Valid
	X1.4	Evaluasi Jabatan	0.802		Valid
	X1.5	Kesesuaian kerja	0.794		Valid
	X1.6	Jumlah jam kerja	0.891		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	Kondisi pekerjaan	0.845		Valid
	X2.2	Target yang harus dicapai	0.808		Valid
	X2.3	Lingkungan kerja	0.846	0,501	Valid
	X2.4	Beban fisik	0.481		Tidak Valid
	X2.5	Beban mental	0.246		Tidak Valid
	X2.6	Beban waktu	0.794		Valid
Disiplin (X3)	X3.1	Kehadiran	0.779		Valid
	X3.2	Ketaatan pada jam kerja	0.891		Valid
	X3.3	Ketaatan pada standar kerja	0.844	0,674	Valid
	X3.4	Tingkat kewaspadaan tinggi	0.861		Valid
	X3.5	Etika	0.715		Valid
	X3.6	Tanggung jawab kerja	0.824		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas	0.800		Valid
	Y1.2	Kuantitas	0.838		Valid
	Y1.3	Efektivitas	0.905		Valid
	Y1.4	Kemandirian	0.235	0,580	Tidak Valid
	Y1.5	Hubungan Kerja	0.822		Valid
	Y1.6	Keandalan Kerja	0.800		Valid

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Untuk memenuhi syarat dari *convergent validity* yaitu $> 0,7$ maka dilakukan pengolahan data kedua untuk mencari item yang valid. Berikut ini hasil dari *outer model* tahap 2 pada gambar 3 dan hasil *outer loading* pada tabel 4.



Gambar 3. Hasil Outer Model Grafik Tahap II

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Tabel 5. Nilai Validitas Konvergen Tahap II

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	AVE	Keterangan
Insentif (X1)	X1.2	Kebutuhan	0.898	0,753	Valid
	X1.3	Keadilan	0.873		Valid
	X1.4	Evaluasi Jabatan	0.844		Valid
	X1.5	Kesesuaian kerja	0.848		Valid
	X1.6	Jumlah jam kerja	0.874		Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	Kondisi pekerjaan	0.838	0,679	Valid
	X2.2	Target yang harus dicapai	0.808		Valid
	X2.3	Lingkungan kerja	0.858		Valid
	X2.6	Beban waktu	0.790		Valid
Disiplin (X3)	X3.1	Kehadiran	0.780	0,674	Valid
	X3.2	Ketaatan pada jam kerja	0.890		Valid
	X3.3	Ketaatan pada standar kerja	0.844		Valid
	X3.4	Tingkat kewaspadaan tinggi	0.860		Valid
	X3.5	Etika	0.717		Valid
	X3.6	Tanggung jawab kerja	0.825		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Kualitas	0.799	0,687	Valid
	Y1.2	Kuantitas	0.836		Valid
	Y1.3	Efektivitas	0.898		Valid
	Y1.5	Hubungan Kerja	0.834		Valid
	Y1.6	Keandalan Kerja	0.771		Valid

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji ini dapat diketahui dengan membandingkan hasil nilai *cross loading*. Jika suatu konstruk yang berkorelasi memiliki nilai yang lebih tinggi dengan konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dapat dinyatakan valid. Nilai ini dapat diketahui melalui hasil pengujian *cross loading* pada pengukuran PLS-SEM *Algorithm*. Adapun hasil uji nilai validitas diskriminan (*cross loading*) berikut.

Tabel 5. Nilai Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

Item	Insentif (X1)	Beban Kerja (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.2	0.898	0.265	0.217	0.327
X1.3	0.873	0.366	0.242	0.236
X1.4	0.844	0.285	0.122	0.270
X1.5	0.848	0.339	0.176	0.228
X1.6	0.874	0.327	0.170	0.193
X2.1	0.350	0.838	0.079	-0.433
X2.2	0.154	0.808	0.072	-0.425
X2.3	0.285	0.858	-0.095	-0.488
X2.6	0.391	0.790	-0.198	-0.435
X3.1	0.164	-0.002	0.780	0.377
X3.2	0.191	-0.058	0.890	0.517
X3.3	0.188	-0.120	0.844	0.536
X3.4	0.242	-0.057	0.860	0.523
X3.5	0.228	0.195	0.717	0.211
X3.6	0.032	-0.035	0.825	0.328
Y1	0.363	-0.491	0.394	0.799
Y2	0.208	-0.451	0.369	0.836
Y3	0.244	-0.390	0.509	0.898
Y5	0.241	-0.370	0.469	0.834
Y6	0.164	-0.520	0.490	0.771

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi pada setiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi dibandingkan pada korelasi dari variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa model valid karena telah memenuhi syarat pada *discriminant validity*.

Pada uji ini merekomendasikan HTMT karena ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitif atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan. Nilai yang direkomendasikan adalah dibawah 0,90.

Tabel 6. Nilai Validitas Diskriminan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)-Matrix

	Insentif	Beban Kerja	Disiplin	Kinerja Karyawan
Insentif				
Beban Kerja	0.414			
Disiplin	0.236	0.202		

	Insentif	Beban Kerja	Disiplin	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	0.316	0.621	0.563	

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai HTMT dibawah 0,90 untuk pasangan setiap variabel maka validitas diskriminan dapat dinyatakan sudah memenuhi syarat atau tercapai.

Uji Reliabilitas (*Construct Reliability*)

Tabel 7. Nilai Construct Reliability

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
X1	0.919	0.940	Reliabel
X2	0.842	0.845	Reliabel
X3	0.905	0.935	Reliabel
Y	0.885	0.886	Reliabel

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang baik pada keseluruhan variabel yang memiliki nilai > 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pada variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan pada tahap pengujian *inner model*.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Collinearity Statistic (VIF)

Tabel 8. Collinearity Statistic (VIF) - Matrix

Variabel	Kinerja Karyawan
Komitmen Kerja	1.222
Lingkungan Kerja	1.168
Diplin Kerja	1.068
Kinerja Karyawan	

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil estimasi menunjukkan nilai *inner VIF* < 5 maka tingkat *multikolinier* antar variabel rendah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis antara variabel dengan melihat nilai t statistik atau p value. Bila t statistik > t_{tabel} 1,701 atau p value hasil pengujian > 0,05, Maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Selain itu perlu disampaikan hasil serta interval kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur.

F Square

Nilai F *Square* yaitu pengaruh variabel langsung pada level struktural dengan kriteria (0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi).

Tabel 9. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	Original Sample	t statistik	p value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		FSquare
				Batas Bawah	Batas Atas	
H1. Pemberian Insentif → Kinerja Karyawan	0.456	3.808	0,000	0.228	0.615	0.629
H2. Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0.686	4.924	0,000	-0.875	-0.416	1.492
H3. Disiplin → Kinerja Karyawan	0.411	3.960	0,000	0.272	0.602	0.585

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan table diatas hasil pengujian hipotesis diatas maka diketahui bahwa :

1. Besarnya nilai *original sample* untuk Insentif (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,456 dengan nilai uji tstatistik sebesar $3,803 > t_{tabel} 1,701$ dan p value bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka hasil ini membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,228 sampai 0,615. Meskipun demikian keberadaan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (F Square = 0,629). Perlunya program peningkatan pemberian insentif dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan pemberian insentif maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat hingga 0,615.
2. Besarnya nilai *original sample* untuk Beban Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,686 dengan nilai uji tstatistik sebesar $4,924 > t_{tabel} 1,701$ dan p value bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka hasil ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara -0,875 sampai -0,416. Meskipun demikian keberadaan beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (F Square = 1,492). Perlunya program penurunan beban kerja dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam penurunan beban kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat hingga -0,416.
3. Besarnya nilai *original sample* untuk Disiplin (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,411 dengan nilai uji tstatistik sebesar $3,960 > t_{tabel} 1,701$ dan p value bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka hasil ini membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,272 sampai 0,602. Meskipun demikian keberadaan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level struktural (F Square = 0,585). Perlunya program peningkatan disiplin dinilai sangat penting dimana ketika adanya kebijakan pemimpin dalam peningkatan disiplin maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat hingga 0,602.

Evaluasi Keباikaaan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis *SEM* berbasis *varians* dengan tujuan untuk pengujian model yang menitikberatkan pada prediksi. Adapun beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima sebagai berikut :

R Square

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Adapun hasil uji pada nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,701

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,730 atau 73% yang termasuk kategori kuat. Maka hasil menyatakan bahwa 73% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Insentif, Beban Kerja dan Disiplin. Sedangkan 27% dipengaruhi pada variabel lain dari luar penelitian.

Goodness of Fit (GoF)

SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) yang merupakan nilai ukuran *fit model* (kecocokan model). Syarat yang digunakan adalah nilai SRMR dibawah 0,10 dan model dinyatakan *perfect fit* jika nilai SRMR dibawah 0,08 (Ghozali, 2020:78).

Tabel 11. SRMR

	Taksiran Model
SRMR	0,096

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan diatas maka dapat disimpulkan bahwa estimasi pada model adalah 0,096 yang berarti bahwa model mempunyai kecocokan *acceptable fit*. Data empiris data menjelaskan pengaruh antara variabel dalam setiap model.

KESIMPULAN

1. Ditemukan hasil bahwa Pemberian Insentif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan, Terlihat dari hasil *path coefficient* yang dapat dibuktikan dari nilai *original sample* sebesar 0,456 dengan nilai p value $0,000 < 0,05$ dan tstatistik $3,808 > t_{tabel} 1,701$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Ditemukan hasil bahwa Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan, Terlihat dari hasil *path coefficient* yang dapat dibuktikan dari nilai *original sample* sebesar -0,686 dengan p value $0,000 < 0,05$ dan tstatistik $4,924 > t_{tabel} 1,701$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Ditemukan hasil bahwa Disiplin (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan, Terlihat dari hasil *path coefficient* yang dapat dibuktikan dari nilai *original sample* sebesar 0,411 dengan nilai p value $0,000 < 0,05$ dan tstatistik $3,960 > t_{tabel} 1,701$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,730 sama dengan 73%. Maka dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Insentif, Beban Kerja dan Disiplin sebesar 73% sisanya 27% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Batjo, N dan Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Makassar: Aksara Timur.
- Bernadine, F. 2014. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ahli Bahasa. Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan (Agus Darma). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi. Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gorda, I. G. N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Astrabrata Bali.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R, dan Saud, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Jogjakarta: BPFE UGM.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*: Edisi 3. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Munandar, U. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Prasindo Persada.
- Rivai, E. J. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Refika Aditama. Anggota Ikapi.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Kencana Prenada, Jakarta: Media Group.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Manajemen dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

-
- Diana, Yana. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Houskeeping Departemen Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. Vol. 11, No. 2. 2088-3145.
- Rindorindo, Rocky, Dkk. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri*. Vol. 7. 5953-5962.
- Julyant, Belti, (2022). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*. Vol. 1. 2828-2728.
- Meilawati, Dian, Dkk. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong*. Vol. 3, No. 1. 128-137.
- Zain, E. Mufrihah, dkk. (2022). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong*. Vol 1, No. 2. 128-131.