

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

Masayu Savira Amalia Putri¹; Zunaidah²; Wita Farla WK³

¹²³Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya
masayusaviraameliaputri@gmail.com¹; zunaidah@unsri.ac.id²;
witafarla@fe.unsri.ac.id³

ABSTRACT

This research was conducted to further understand the impact that workload and incentives have on employee performance at PT Bank Sumsel Babel Lemabang Sub-Branch. The population used as a research measurement is the employees of PT Bank Sumsel Babel Lemabang Sub-Branch as a whole which amounted to 35 people. The sample used in this study was 35 respondents using the census sampling technique. Data collected through questionnaires were analyzed by validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient analysis (r) and coefficient of determination (R²), model feasibility test (F) and partial test (t). Based on all tests, it can be concluded that the workload variable will have a negative and significant effect on employee performance. While the incentive variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Bank Sumsel Babel Lemabang Sub-Branch.

Keywords: Workload; Incentives; Employee Performance;

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk memahami lebih lanjut dampak yang diberikan beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. Populasi yang digunakan sebagai pengukuran penelitian adalah karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang secara keseluruhan yang berjumlah 35 orang. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 35 orang responden dengan menggunakan teknik sampling sensus. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heterokedastisitasi, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²), uji kelayakan model (F) serta uji parsial (t). Berdasarkan seluruh pengujian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pada variabel beban kerja akan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

Kata kunci: Beban Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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) SDM menjadi pemeran utama untuk seluruh kegiatan perusahaan dikarenakan memiliki peran yang dapat mempengaruhi sumber daya lainnya secara signifikan.

Kualitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat pada kinerja yang dihasilkannya terhadap penyelesaian tugas yang diberikan. 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.

Terdapat beragam faktor yang dapat memengaruhi hasil penilaian kinerja karyawan. Satu di antara yang ada adalah beban kerja karyawan yang relatif berat. 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. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja mengacu pada kewajiban dan tugas yang telah dibebankan serta harus dilaksanakan dalam target yang telah ditetapkan.

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. Dengan mengevaluasi perilaku karyawan yang karakteristik pekerjaannya di bawah standar atau tidak optimal, insentif menjadi satu cara di antara cara yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi (Seftianti, 2020).

Menurut penelitian terdahulu 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. 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 tujuan penelitian ini dilakukan untuk membahas dan meneliti pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang.

Wicken's Multiple Resource Theory (MRT)

Dalam teori Wicken`s Multiple Resource Theory (MRT), pengolahan data yang dapat dibagikan tidak dimiliki oleh sumber daya manusia tetapi ada beberapa sumber daya lain yang dapat ditetapkan sekaligus secara bersamaan. Menurut teori Wickenc, kinerja dipandang sebagai suatu kapasitas manusia yang memiliki keterbatasan untuk memahami informasi atau dapat diartikan sebagai sumber daya jangka pendek yang berbeda dari sumber daya yang lainnya. Dalam memperhitungkan kinerja, perusahaan dapat melihat melalui beberapa faktor salah satunya yaitu melalui perhitungan tugas yang di bebaskan pada karyawan. Kelebihan beban kerja yang ditimbulkan oleh suatu tugas yang menggunakan sumber daya sejenis akan menimbulkan beberapa masalah dan kesalahan serta lambannya dalam penyelesaian tugas. Hal ini juga berlaku jika tugas tersebut diselesaikan bersamaan dengan tuntutan pada bagian yang sama maka akan menimbulkan kelebihan beban kerja yang menyebabkan kelelahan pada karyawan sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

Equity Theory

Teori keadilan (*equity theory*) mengatakan bahwa individu akan membandingkan upah atau insentif mereka dengan upah atau insentif orang lain yang dianggap sepadan dengan kontribusi mereka pada perusahaan yang sama. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak diperlakukan secara adil dibandingkan dengan orang lain yang dianggap sepadan dengan mereka, maka mereka mungkin akan merasa kurang termotivasi atau bahkan frustrasi. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memastikan bahwa insentif diberikan secara adil dan seimbang agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory ialah acuan ilmu yang berfokus dalam keterkaitan tujuan perusahaan dengan capaian kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu memahami konsep tujuan perusahaan, maka hal tersebut akan berpengaruh pada sikap karyawan tersebut dalam bekerja. Ciri khas utama sikap yang memiliki tujuan adalah sikap berulang yang terus dilaksanakan hingga sampai pada titik penyelesaiannya. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja yang diibaratkan sebuah tujuan perusahaan dengan memperhatikan faktor lain seperti kerja sama tim, sikap kerja, loyalitas karyawan dan faktor bersangkutan lainnya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan program SPSS untuk teknik analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Sumber data utama untuk penelitian ini adalah wawancara langsung dengan karyawan PT. Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Pembantu Lemabang. Sebaliknya, data yang ada di perusahaan merupakan data sekunder (Sugiyono, 2019). Data yang digunakan dalam

penelitian ini berasal dari PT. Bank Sumsel Babel, Cabang Pembantu Lemabang, Kota Palembang.

Sebagai alat untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan sistem pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh sampel. Menurut (Sugiyono, 2019) kuesioner ialah teknik pengumpulan data dimana responden diberikan seperangkat pernyataan secara tertulis dengan beragam pilihan jawaban yang dapat dipilih. Penyebaran kuesioner kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumsel Babel Capem Lemabang dengan jumlah karyawan sebanyak 35 karyawan. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu metode pengujian yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi semua individu dari populasi untuk diperiksa.

TEKNIK ANALISIS DATA

Dengan bantuan SPSS, penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Tujuan utama pengukuran dengan teknik ini adalah untuk melihat gambaran nilai dari variabel kinerja karyawan (Y), beban kerja (X_1) dan insentif (X_2). Adapun secara umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut. ($Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

(Sugiyono, 2019) dalam bukunya menjelaskan terkait uji validitas yang merupakan alat perhitungan untuk menguji kuisisioner yang digunakan tergolong valid atau tidak. Perhitungan uji validitas dalam penelitian ini memakai alat bantu komputer melalui program SPSS versi 26.0. Formula yang digunakan untuk menghitung uji validitas adalah dengan membandingkan nilai antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Berdasarkan determinasinya, ketika angka dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Beban Kerja

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	Pernyataan ke-1	0.6143125	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-2	0.7692166	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-3	0.5561639	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-4	0.5714809	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-5	0.3748408	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-6	0.4914987	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-7	0.485883	0.2826	Valid

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berlandaskan data pada Tabel 4.8 dapat diamati bahwa untuk masing-masing butir pernyataan pada kuesioner bagian variabel independen (Beban Kerja) menyatakan seluruh perhitungan nilai r-hitung nilainya lebih besar dari r-tabel (0,2826). Maka dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner bagian beban kerja dapat dipakai untuk pengujian berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Insentif (X2)	Pernyataan ke-1	0.7792601	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-2	0.7389811	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-3	0.4242115	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-4	0.5710356	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-5	0.6736358	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-6	0.3089745	0.2826	Valid

Sumber : Data primer di olah, 2023

Dapat diamati pada masing-masing pernyataan kuesioner indikator insentif menyatakan bahwa seluruh nilai r-hitung yang telah diproses hasilnya lebih besar dari r-tabel (0, 2826). Maka dapat ditarik kesimpulan untuk pernyataan kuesioner bagian insentif dapat dipakai dalam pengujian berikutnya karena telah dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan ke-1	0.5757129	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-2	0.7022432	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-3	0.7071488	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-4	0.6780578	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-5	0.4442896	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-6	0.660498	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-7	0.6451934	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-8	0.6935635	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-9	0.3350097	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-10	0.621143	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-11	0.5018588	0.2826	Valid
	Pernyataan ke-12	0.3375872	0.2826	Valid

Sumber : Data primer di olah, 2023

Setiap poin pernyataan kuesioner untuk indikator kinerja karyawan menghasilkan nilai r-hitung yang telah diproses lebih besar dari nilai r-tabel (0, 2826). Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk kuesioner bagian kinerja karyawan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of cases	N of Item	Cronbach's Alpha	Kriteria
Beban Kerja (X1)	35	7	0.685	Reliabel
Insentif (X2)	35	6	0.627	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	35	12	0.820	Reliabel

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah diproses terkait uji reliabilitas pada indikator beban kerja (X1), insentif (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat diamati bahwa nilai cronbach's alpha bernilai lebih besar dibandingkan dengan nilai dasar yaitu $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner variabel dikategorikan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.12031747
Most Extreme Differences	Absolute	0.138
	Positive	0.089
	Negative	-0.138
Test Statistic		0.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian normalitas, diperoleh hasil bahwa nilai Signifikansi sebesar 0.092. Sesuai ketentuan pada uji normalitas bahwa apabila nilai Signifikansi > 0.05 maka data dalam penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, nilai Signifikansi sebesar $0.092 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	14.629	7.745		1.889	0.068		
1	X1	-0.088	0.265	0.051	-0.332	0.742	0.919	1.088
	X2	1.010	0.285	0.542	3.546	0.001	0.919	1.088

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti maka diperoleh hasil bahwa nilai toleransi untuk variabel X1 sebesar $0,919 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,088 < 10$. Hasil ini menunjukkan bahwa pada pengambilan keputusan variabel X1 tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sedangkan nilai toleransi pada variabel X2 sebesar $0,919 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,088 < 10$, tidak mengalami gejala multikolinearitas juga sesuai dengan pedoman perhitungan yang dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.288	4.084		2.519	0.017
1 X1	-0.230	0.139	-0.291	-1.648	0.109
X2	-0.113	0.150	-0.133	-0.752	0.457

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil *output* SPSS di atas variabel beban kerja memiliki Signifikansi $0.109 > 0,05$ dan variabel insentif memiliki Signifikansi $0.457 > 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi gejala heterokedastisitas sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.326	2.401		15.132	0.000
1 X1	-0.245	0.064	-0.292	-3.852	0.001
X2	0.836	0.080	0.789	10.390	0.000

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan pengolahan data pengujian analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36.326 - 0.245X1 + 0.836X2 + e$$

- 1) Angka 36.326 menunjukkan jika nilai seluruh variabel independen bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 36.326.
- 2) Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0.245. Angka ini menjelaskan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 1% pada koefisien beban kerja memberikan dampak penurunan variabel kinerja karyawan sebanyak 0.245 dengan nilai pada variabel independen lain dinyatakan konstan.

- 3) Angka 0.836 pada variabel insentif menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan sebanyak 1% pada variabel ini maka akan memberikan dampak terhadap nilai variabel kinerja yang meningkat juga sebesar 0.836 dengan ketentuan bahwa variabel independen lainnya bernilai konstan.

Tabel 9. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	0.828	0.818	2.146	1.756

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,910. Sebagai penjelasan bahwa jika nilai koefisien relasi (r) semakin deka tangka 1 maka adanya hubungan yang kuat antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tergolong kuat dengan hasil perhitungan yang mendekati angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel independen mengalami penurunan maka akan menyebabkan dampak buruk terhadap variabel dependen. Pada pengujian determinasi, menghasilkan nilai sebesar 0,828. Angka ini menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 82,80% sedangkan sisanya sebesar 17.20% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diuji dalam model regresi ini seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	711.543	2	355.771	77.268	.000 ^b
Residual	147.341	32	4.604		
Total	858.883	34			

Sumber : Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada uji statistik F dapat dijelaskan bahwa nilai yang Sig. sebesar 0,000 berdasarkan ketentuannya berada lebih kecil daripada 0.05. Maka dapat diartikan bahwa variabel beban kerja dan insentif secara bersamaan keduanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	36.326	2.401			15.132	0.000
1 X1	-0.245	0.064	-0.292		-3.852	0.001
X2	0.836	0.080	0.789		10.390	0.000

Sumber : Data primer di olah, 2023

Dari hasil perhitungan dalam pengujian statistic t, diperoleh hasil nilai Sig. pada variabel beban kerja (X1) sebesar 0.0001. Sesuai dengan ketentuannya, bahwa nilai Sig. $0.0001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel insentif diperoleh nilai Sig. sebesar 0.000. Angka ini menunjukkan bahwa nilai $0.000 < 0.05$. Berdasarkan ketentuan dalam perhitungan statistik t, apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0.05 artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa terdapat pengaruh secara antara variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mujizat, 2020) menjelaskan adanya hubungan secara substansial antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan TNI AL Kota Palembang. Selaras pada penelitian di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan mengalami penurunan terhadap kinerja dan ini menyatakan bahwa beban kerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat penelitian terdahulu yang hasilnya tidak signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan serta insentif dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Saifuddin & Claudia, 2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan korelasi dengan hipotesis yang telah peneliti buat bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan.

Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

Penelitian oleh (Khan et al., 2017) menyatakan terkait sistem insentif yang efektif dapat memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja

karyawan. Dalam hal ini, pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lembang berdasarkan data yang telah diperoleh memberikan hasil yang sama yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian (Ananda & Badera, 2022) bahwa pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pemberian insentif yang didistribusikan secara merata dan adil dari perusahaan baik material maupun non material dikarenakan prestasi yang dihasilkan karyawan. Selain itu, hal lain yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pengembangan potensi karyawan melalui pemberian motivasi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengumpulan data dan hasil pengujian melalui metode regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan secara singkat sebagai berikut:

- 1) Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.
- 2) Insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

Saran

- 1) Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja dan insentif mempunyai pengaruh negatif dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. Dalam peningkatan kinerja karyawan secara optimal, sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kepekaan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- 2) Melihat adanya permasalahan beban kerja, perusahaan perlu meningkatkan kembali performa karyawan agar tidak semakin menurun terutama pada pekerjaan yang berpacu dengan *deadline*. Dalam hal ini karyawan harus mampu mengelola waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat di awal waktu sehingga ketika mendekati *deadline* karyawan tidak terburu-buru untuk menyelesaikan target perusahaan.
- 3) Dengan melihat hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pemberian insentif di PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal pemberian kesempatan promosi dan pemberian insentif yang sebanding dengan kontribusi kerja karyawan.
- 4) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terkait diharapkan untuk mengembangkan pengaruh lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja yang

diharapkan variabel-variabel tersebut dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dan dapat menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan.

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 Fainness 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 Analisi 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 Lingkungan*, 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/jnmpsdm.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>
- 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.