

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UlaMM DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI CABANG KABANJAHE**

Indra Irawan^{1*}, Siti Safaria²

^{1*} Mahasiswa MM Perbanas Institute

² Dosen Perbanas Institute

*Korespondensi : indrairawan381@gmail.com

Diterima: 27 06 2023

Disetujui: 22 07 2023

Diterbitkan: 30 07 2023

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload on employee performance, the effect of giving incentives on employee performance, the effect of workload on job satisfaction, the effect of giving incentives on job satisfaction, the effect of satisfaction on employee performance, the effect of workload on employee performance through job satisfaction, the influence giving incentives to employee performance through job satisfaction at PT. PNM Kabanjahe Branch, using a survey, random sampling with 76 respondents, the results of research workload has a significant effect on performance, incentives have a significant effect on performance, workload has a significant effect on job satisfaction, incentives have a significant effect on satisfaction satisfaction has a significant effect on workload performance has a significant effect on employee performance mediated by job satisfaction, incentives have a positive and significant effect on employee performance mediated by job satisfaction. Recommendations are expected that the organization always improves and maintains employee performance.

Keywords: *workload, incentives, job satisfaction, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Bisnis saat ini dalam situasi apapun dituntut menciptakan kinerja karyawan yang baik meskipun saat ini pengembangan perusahaan sudah lebih baik. Peningkatan kinerja Perusahaan harus mampu membangun kinerja karyawan yang handal. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain kinerja sangat dibutuhkan, terutama kinerja karyawan yang berada pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe. Karyawan yang bekerja di perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya agar berkembang di tengah persaingan perusahaan. PT. Permodalan Nasional Madani dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya masih rendahnya tingkat kinerja karyawan, dapat terlihat dari karyawan kurang mampu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya dan tidak memenuhi target.

Fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani yaitu rendahnya kinerja karyawan, yang berdampak dari tidak optimalnya kinerja karyawan. Pelaksanaan tugasnya tidak dengan baik. Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, baik kualitas maupun kuantitas Target kerja merupakan prestasi atau pemberian pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berikut data mengenai target dan realisasi produksi 3 tahun terakhir pada PT. Permodalan Nasional Madani:

Tabel 1 Target dan Realisasi PT. Permodalan Nasional Madani

Tahun	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
2020	26.989	22.567	83,62%
2021	25.302	28.181	111,38%
2022	35.766	38.524	107,71%

Sumber: Olah Data

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa realisasi produksi PT. Permodalan Nasional Madani sering kali tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini disebabkan karena rendahnya

Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe yang peneliti temukan mengalami masalah bahwa beban kerja yang

diberikan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dikarenakan masih adanya karyawan yang sering menunda nunda pekerjaannya serta tingginya target perusahaan. Hal ini menyebabkan terjadinya pra karyawan keluar masuk di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Tabel 2 Data Keluar Masuk Karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe Tahun 2022

Tahun	Presentase Karyawan Masuk	Presentase Karyawan Keluar
2019	1,26%	1,30%
2020	1,18%	1,47%
2021	1,32%	1,54%
2022	1,38%	1,62%

Sumber: Olah Data

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa presentase karyawan keluar cenderung lebih besar dari pada karyawan yang masuk, meskipun karyawan yang masuk selalu mengalami peningkatan akan tetapi jumlah karyawan yang keluar justru lebih besar tiap tahunnya. *"This research revealed those communication differences across generations that have the greatest impact on job satisfaction. Furthermore, as organizational communication has been found to have a positive effect on job satisfaction, both crossfunctional and cross-generational project assignments could be created to improve collaboration and information sharing efforts within different organizations."* (Mehra & Nickerson, 2019)

Pemberian "Insentif dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT. Multi Trasindo Jaya Kota Sorong." (Zain et al., 2022)

Adapun Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. "Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe"
2. "Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe"
3. "Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT."

- Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe”
4. “Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe”
 5. “Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe”
 6. “Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe”
 7. “Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe”

2 KERANGKA TEORETIS

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan,” “unjuk kerja,” atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah “sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Astuti & Lesmana, 2018)

Menurut (Adhari, 2021) “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adapun pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” (Kasmir, 2016).

Selain itu kinerja karyawan merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan

waktu, serta kemandirian penyelesaian pekerjaan (Yulianto, 2020).

Sedangkan (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) “menyatakan kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu.” Kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku spesifik yaitu : *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personel qualities.*

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah “proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu” (Koesomowidjojo, 2017). Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan pada sebuah organisasi. Menurut (Prasojo et al., 2017 hal. 96) “Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan”. Menurut (Irzal, 2016 hal. 25) “Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut”. Menurut (Santoso et al., 2013 hal. 93) menyatakan bahwa “Analisis beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal”.

Pengertian Insentif

Tentu banyak orang sudah familiar dengan apa itu insentif, khususnya bagi yang sudah lama bekerja sebagai karyawan sebuah perusahaan. “Insentif menjadi salah satu kabar gembira bagi karyawan yang telah bekerja keras di sebuah perusahaan. Melalui pemberian insentif tersebut, setiap pekerja yang memiliki dedikasi tinggi akan merasa dihargai oleh perusahaan tempatnya bekerja.” Insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas mengenai insentif, dibawah ini ada beberapa pengertian atau pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli (Hasibuan, 2017)

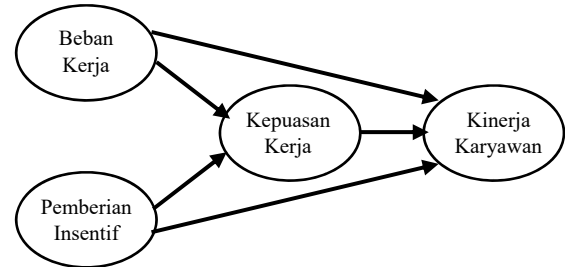
Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. (Widodo, 2015) “menyatakan bahwa tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Menurut (Kadarisman, 2021) mengemukakan bahwa “insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai.” Menurut (Kadarisman, 2014) mengemukakan bahwa “insentif pada dasarnya adalah sebagai tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan tertentu Insentif sebagai suatu sarana motivasi yang berupa perangsang ataupun dorongan yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah “tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja.” Kepuasan kerja adalah “hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan.” (Rasyid & Tanjung, 2020).

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan ketika menerima penghargaan atas kerja mereka dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan yang puas ataupun sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika tindakan emosional nya berupa ketidakpuasan maka dari itu kepuasan kerja karyawan tidak tercapai secara maksimal. Menurut Damayanti, (2018) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat

karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Olah Data

Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe
2. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe
4. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe
5. Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.
6. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.
7. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori,.. Menurut Juliandi et al., (2014) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Dan pada penelitian ini menggunakan Teknik *random sampling*

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,01)}$$

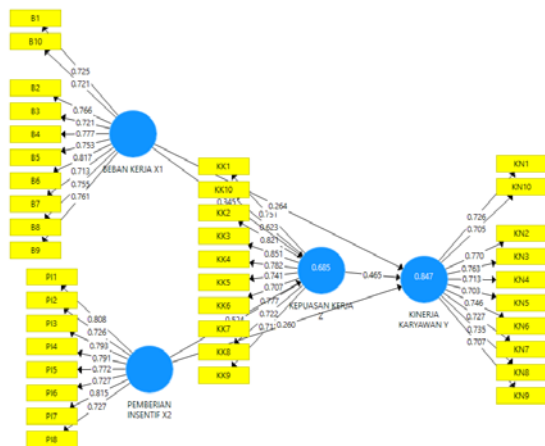
$$n = \frac{150}{1 + 1,50}$$

$$n = \frac{192}{2,50}$$

$$n = 76 \text{ Responden}$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan “hasil uji Validitas Konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, selanjutnya dilakukan penghapusan butir pertanyaan yang tidak Sahih dari model.” Kemudian diperoleh model *path coefficient* sebagai berikut:



Gambar 2 Model Path Coefficient

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing model laten berbeda dengan variabel lainnya Juliandi, (2018). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil *AVE* (*Avarage Variant Extracted*)

Tabel 3 Hasil AVE (*Avarage Variant Extracted*)

Variabel/ Konstruk	AVE	Hasil Uji
Beban Kerja (X1)	0,565	Valid
Pemberian Insentif (X2)	0,594	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,564	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,533	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *AVE* (*Avarage Variant Extracted*) setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan “nilai *cross loading*. *Ruke of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7”. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan

No	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Beban Kerja (X1)						
1	X1.1	0.725	0.624	0.605	0.605	Valid
2	X1.2	0.766	0.551	0.526	0.526	Valid
3	X1.3	0.721	0.607	0.517	0.517	Valid
4	X1.4	0.777	0.612	0.684	0.727	Valid
5	X1.5	0.753	0.684	0.648	0.662	Valid
6	X1.6	0.817	0.540	0.585	0.595	Valid
7	X1.7	0.713	0.546	0.492	0.533	Valid
8	X1.8	0.755	0.617	0.527	0.594	Valid
9	X1.9	0.761	0.658	0.557	0.629	Valid
10	X1.10	0.721	0.614	0.576	0.576	Valid
Pemberian Insentif (X2)						
1	X2.1	0.690	0.808	0.629	0.704	Valid
2	X2.2	0.552	0.726	0.569	0.620	Valid
3	X2.3	0.723	0.793	0.614	0.675	Valid
4	X2.4	0.614	0.791	0.641	0.626	Valid
5	X2.5	0.633	0.772	0.594	0.678	Valid
6	X2.6	0.508	0.727	0.591	0.613	Valid
7	X2.7	0.661	0.815	0.636	0.659	Valid
8	X2.8	0.582	0.726	0.653	0.639	Valid
Kepuasan Kerja (Z)						
1	Z.1	0.556	0.666	0.751	0.642	Valid
2	Z.2	0.617	0.642	0.824	0.711	Valid
3	Z.3	0.592	0.664	0.840	0.694	Valid
4	Z.4	0.600	0.596	0.780	0.662	Valid
5	Z.5	0.563	0.573	0.753	0.693	Valid
6	Z.6	0.563	0.548	0.713	0.641	Valid
7	Z.7	0.605	0.596	0.769	0.660	Valid
8	Z.8	0.566	0.631	0.731	0.699	Valid
9	Z.9	0.625	0.590	0.723	0.674	Valid
10	Z.10	0.496	0.462	0.623	0.464	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Y1	0.598	0.670	0.669	0.726	Valid
2	Y2	0.652	0.623	0.633	0.770	Valid
3	Y3	0.603	0.704	0.739	0.763	Valid
4	Y4	0.603	0.614	0.526	0.713	Valid
5	Y5	0.578	0.575	0.679	0.703	Valid
6	Y6	0.624	0.578	0.658	0.746	Valid
7	Y7	0.648	0.625	0.754	0.727	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas dapat diketahui dari masing-masing indikator pada

variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih i pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminat validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. “*Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu $> 0,6$ serta nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas tinggi.”

Tabel 5 Uji T

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Beban Kerja (X1)	0.914	0.928	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0.902	0.921	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.913	0.928	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.903	0.919	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui “bahwa masing-masing variabel penelitian nilai *cronch's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$.” Sesuai hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suaru variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Berdasarkan pengeolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 6 Uji F

Variabel	<i>F-Square</i>
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.140
Pemberian Insentif -> Kinerja Karyawan	0.118
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.447
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.131
Pemberian Insentif -> Kepuasan Kerja	0.302
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja	0.244
Pemberian Insentif -> Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja	0.161

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

- 1.” Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki F^2 sebesar 0.140 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil “
- 2.”Pengaruh Pemberian insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki F^2 sebesar 0.118 mengindikasikan bahawa terdapat efek yang moderat (sedang)”
3. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki F^2 sebesar 0.447 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik)
4. “Pengaruh Beban kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z) memiliki F^2 sebesar 0.131 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil”
5. “Pengaruh Pemberian insentif (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z) memiliki F^2 sebesar 0.302 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang)”
6. “Pengaruh Beban kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) memiliki F^2 sebesar 0.244 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang)”
7. “Pengaruh Pemberian insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) memiliki F^2 sebesar 0.161 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang)”

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

R-Square adalah bagian proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

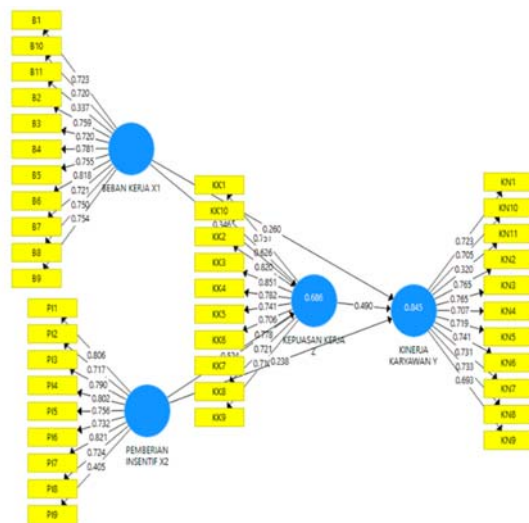
Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 7 R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,841
Kepuasan Kerja (Z)	0,685	0,676

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* diatas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.847. artinya kemampuan variabel X yaitu Beban kerja dan Pemberian insentif dalam menjelaskan Y Kinerja karyawan adalah sebesar 84,7% dengan demikian model tergolong substansi (kuat); dan (2) *R-Square* jalur II = 0.685 artinya kemampuan variabel X beban kerja dan pemberian insentif dalam menjelaskan Z (Kepuasan kerja) adalah sebesar 68,5% dengan demikian model tergolong moderate (sedang). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* dibawah ini.

**Gambar 3 Path Coefficient**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 8 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O /STDEV)	P Valu
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.425	0.434	0.100	4.321	0.001
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.345	0.352	0.095	3.645	0.001
Pemberian Insentif (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.504	0.494	0.103	4.879	0.001
Pemberian Insentif (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.524	0.514	0.094	5.563	0.001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.465	0.489	0.152	3.065	0.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan table diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.425. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.345. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.
3. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.504. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.
4. Pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.524. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$. berarti pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.
5. Pengaruh kepuasankerja terhadap terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.465. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.002 < 0.05$. berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh variabel intervening (variabel mediator) Juliandi, (2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah: (1) Jika $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 8 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O/STDEV)	P Value
Beban Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.161	0.174	0.077	2.100	0.038
Pemberian Insentif (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.224	0.253	0.096	2.527	0.011

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan dimediasi Kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur 0.161. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ($p\text{-values}$) sebesar $0.038 > 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.
2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur 0.224. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ($p\text{-values}$) sebesar $0.011 < 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (Pengaruh tidak langsung).

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O/STDEV)	P Value
Beban Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.161	0.174	0.077	2.100	0.038
Pemberian Insentif (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.224	0.253	0.096	2.527	0.011

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan X1 (beban kerja) dan Y Kinerja karyawan nilai $Tstatistics(O/STDEV)$ adalah sebesar 4.231 dengan $P\text{-values}$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
2. Total efek untuk hubungan X2 (Pemberian insentif) dan Y (kinerja karyawan) nilai $Tstatistics(O/STDEV)$ adalah sebesar 4.817 dengan $P\text{-values}$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
3. Total efek hubungan X1 (beban kerja) dan Z (kepuasan kerja) nilai $Tstatistics(O/STDEV)$ adalah sebesar 3.645 dengan $P\text{-values}$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
4. Total efek untuk hubungan X2 (pemberian insentif) dan Z (kepuasan kerja) nilai $Tstatistics(O/STDEV)$ adalah sebesar 5.563 dengan $P\text{-values}$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
5. Total efek untuk hubungan Y (kinerja karyawan) dan Z (kepuasan kerja) nilai $Tstatistics(O/STDEV)$ adalah sebesar 3.065 dengan $P\text{-values}$ $0.002 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

3. PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.425. “Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $Tstatistics(O/STDEV)$ (t hitung) 4.231, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4.231 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima).” Hal ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun, demikian sebaliknya. Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional. Sedangkan oada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rolos et al., 2018); (Maharani & Budianto, 2019); (Adityawarman et al., 2015); (Qhotimah, 2014); (Ni'mah & Siswanto, 2019); (Ciptaning & Magdalena, 2020) dan (Lukito & Alriani, 2018) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.504. "Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 4.879, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4.879 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima)." Hal ini berarti Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan ialah jika pemberian "insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal." Maka dengan itu perusahaan perlu lebih memperhatikan pemberian insentif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri et al., 2021); (Meilawati et al., 2019) dan (Haedar et al., 2016) yang menyatakan adanya pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.465. "Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 3.065, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3.065 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima)." Hal ini berarti Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ialah kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah.. Maka dapat dikatakan semakin terciptanya kepuasan kerja didiri karyawan maka kinerja karyawan tersebut dapat menjadi lebih baik dan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017); (Saputra et al., 2016); dan (Wijaya, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.345. "Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 3.645, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3.645 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima)." Hal ini berarti Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Kepuasan kerja dan beban kerja yang baik mempunyai hubungan kerja yang signifikan dengan kinerja, selanjutnya kepuasan karyawan dengan pekerjaannya biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan dengan karyawan beban kerja yang tidak kondusif yang mengalami stres yang disebabkan kondisi lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahendrawan, 2015) dan (Hasyim, 2020)

yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.524. “Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics (|O/STDEV|)$ (t hitung) 5.563, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($5.563 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima)”. Hal ini berarti Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Hubungan pemberian insentif dengan kepuasan kerja ialah pemberian insentif yang sesuai akan memberikan kepuasan kerja karyawan. Sebelum memberikan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif setiap karyawan akan memiliki semangat dan gairah yang lebih baik, maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba et al., 2022) dan (Fengky et al., 2017) yang menyatakan pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.161 “Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 > 0.05$, dengan nilai thitung sebesar 2.083 dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian thitung lebih kecil dari ttabel ($2.083 < 1.96$). “Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Beban kerja secara keseluruhan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, jika suatu beban kerja tinggi atau melebihi dari kuantitas

normalnya maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak menjadi tidak optimalnya kinerja karyawan tersebut. Selain adanya beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adapula kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Jika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja maka juga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Jadi dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dahulu oleh (Irwandi & Sanjaya, 2022) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan kepuasan kerja

Pengaruh Pemberian insentif Terhadap kinerja Dimediasi oleh kepuasan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.244. “Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.011 < 0.05$, dengan nilai thitung sebesar 2.537 dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($2.537 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima).” Hal ini berarti pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe.

Pemberian insentif secara keseluruhan sangat mempengaruhi kinerja karyawan,. Maka dengan itu setiap perusahaan harus mengeluarkan insentif untuk para karyawan. Jika pemberian insentif yang diterima karyawan rata atau sesuai maka juga sangat mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu perusahaan akan lebih mudah mencapai suatu tujuan yang ingin dituju. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Zain et al., 2022) mengatakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

- 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani
- 2) Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani
- 3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani.
- 4) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani.
- 5) Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani.
- 6) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani.
- 7) Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kinerja karyawan sudah cukup
- 2) Organisasi disarankan lebih memperhatikan beban kerja para karyawan yang berada di PT. Permodalan Nasional Madani.
- 3) Dapat lebih meningkatkan pemberian insentif dan kepuasan kerja para karyawan, dengan begitu karyawan akan bekerja dengan optimal
- 4) Bagi PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Kabanjahe diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan
- 5) Beban kerja, pemberian insentif, dan kepuasan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan meambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi Kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- 1) Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor beban kerja, pemberian insentif dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja

digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kinerja karyawan.

- 2) Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (A. L. Dan T. Q. Media (Ed.)). Cv. Penerbit Qiara Media.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 212–213.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. . (2013). *Human resource management: an experiential approach*. McGraw-Hill.
- Boulet, M., & Parent-Lamarche, A. (2022). Workers' well-being and job performance in the context of COVID-19: a sector-specific approach. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2021-0139>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19.

- International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Ciptaning, S. D., & Magdalena, P. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Persepsi Kerja Keadilan Terhadap Kinerja*. *Senima* 5, 1–9.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Erlangga Andi Sukma, Farika Nikmah, & Izzatul Ulya. (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>
- Fengky, nathalia eunike, Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1–10.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Haedar, H., Ikbali, M., & Gunair, G. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 15–21. <https://doi.org/10.35906/je001.v5i1.128>
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 7(2), 1–7.
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Kencana.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Erlangga.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pres.
- Kadarisman, M. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori/Praktik)*. Rajawali Pres.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017a). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017b). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 365–372. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, 45, 24–35.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.

- Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
<http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Malik, H. A. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram. *Jmm17*, 2(01).
<https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.419>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play? *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524–547.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2017-1297>
- Meilawati, D., Dera Pua Rawi, R., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128–137.
<https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI. *Seminar Nasional Dan Call For Papers*, 1(1), 1–20.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan, dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Ni'mah, U., & Siswanto, S. (2019). Beban kerja karyawan perbankan, implikasinya terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. *Journal of Business & Banking*, 6(2).
<https://doi.org/10.14414/jbb.v6i2.1298>
- Nurhaida, D. A., Hermansyur, H. ., & Handoko, B. (2022). *Pengaruh job crafting dan person job fit terhadap organizational citizenship behavior yang dimediasi oleh work engagement pada pt perkebunan Sumatera utara*. 02(2012), 53–59.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104–113.
[https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/ejournal_06-01-13-05-20-38\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/ejournal_06-01-13-05-20-38).pdf)
- Phalis, A. P. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan dengan Insentif sebagai Variabel Moderating Effect of Workload on Performance of Employees in Pantoloan Puskesmas With Incentive as A Moderating Variable. *Jurnal Kolaboratif Sains Volume 03, Nomor 02, Mei 2020*, 03(02), 73–76.
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Uny Press.
- Purba, F. L., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1897–1904.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.970>
- Qhotimah, S. C. (2014). Artikel Ilmiah. *Accounting Analysis Journal*, 672013167, 0–15.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Prenhallindo.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Ruhana, B. S., & S. (2016). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal*, 34(1), 38–46.
- Santoso, Y., Setyadi, I., & Rasman, R. R. (2013). *Organization Design Dan Job Analysis*. PT Elex Media KomputindoKompas Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730>
- 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>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi BiroKraasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 1(4), 1123.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018a). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018b). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Vachapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Clara Media.
- 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, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Yulianto, B. (2020). *PERILAKU PENGGUNA Apd Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (N. Saadah (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- 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>