



Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai

Rizky Ramadhini¹, Julkarnaen², Syafrizal³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

Email Corresponding Author: rizkyramadhini01@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history
Received :
Accepted :
Published :

Kata Kunci:

Akuntansi;
Laba;
Pendapatan.

Keyword:

Accounting;
Profit;
Revenue.

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Bagaimana pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is how the influence of the work incentives on employee performance. How does workload affect employee performance. How the incentives and workload affect employee performance. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of the work incentives on employee performance. To know and analyze the effect of workload on employee performance. To know and analyze the influence of the incentives and workload on employee performance. The sample in this study amounted to 40 employees. Data analysis techniques in this study used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study explain the incentives variables have a positive and significant effect on employee performance. Workload variables have a positive and significant effect on employee performance. Incentives and workload have a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu instansi/perusahaan. Apabila suatu instansi/perusahaan mempunyai orang-orang yang baik dan berkinerja tinggi maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Namun kinerja karyawan perusahaan tidak selalu meningkat, bahkan pada beberapa kasus, kinerja karyawan bisa saja menurun. Mencapai kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Karena kinerja karyawan penting bagi instansi/perusahaan untuk menciptakan kondisi yang mendorong atau memungkinkan karyawan meningkatkan kinerjanya secara maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar dan aktif kepada instansi/perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas dapat tercapai jika insentif dan beban kerja yang diterima karyawan sepadan dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Upaya pemberian insentif dan beban kerja yang sesuai merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja sumber daya manusianya. Pada dasarnya insentif merupakan salah satu jenis kompensasi kepada karyawan yang besarnya tergantung pada hasil kerjanya masing-masing.

Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Insentif perusahaan, di sisi lain, adalah strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi bisnis dalam lingkungan yang semakin kompetitif dimana kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Insentif meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan, serta meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana kerja yang baik dan hubungan interpersonal yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, serta meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Tetapi beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan juga bisa menyebabkan penurunan seperti: tidak sesuainya insentif yang diterima berdasarkan tanggung jawab yang sudah di kerjakan dan tidak adanya keadilan dalam insentif.

Beban Kerja, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia dapat dicapai dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Hal ini merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun beban kerja yang terlalu berat pada karyawan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, seperti yang terjadi pada karyawan PT Makmur Alam Seiwampu Binjai dimana tidak adanya pembagian kerja yang jelas sehingga memberikan beban kerja yang tidak semestinya kepada karyawan yang mengakibatkan kejenuhan dan kelelahan yang berlebihan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan (Mahendrawan & Indrawati, 2015). Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai, dan pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2016:260). Menurut Hasibuan (2016) Insentif merupakan suatu tambahan balas jasa yang diberi pada pekerja atau karyawan tertentu, yang mana prestasinya tersebut diatas standar. Insentif tersebut juga menjadi alat yang dipakai yakni sebagai pendukung prinsip adil di dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara (2017) Insentif ialah suatu bentuk motivasi yang bentuknya itu uang atas dasar kinerja yang tinggi, serta juga menjadi rasa pengakuan dari pihak perusahaan atau organisasi dalam kinerja karyawan serta juga kontribusi di organisasi/perusahaan. Menurut (Jannah,2021) Beban kerja dapat didefinisikan serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati. Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil yang optimal.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diperoleh dari data hasil kuisioner yang disebarakan ke karyawan PT Makmur Alam Seiwampu Binjai. Penelitian ini menganalisis dan menjelaskan pengaruh Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai yang terletak di Dusun VIII Kepuh Nauli Tandem, Binjai, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah karyawan Di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai dengan jumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki nilai residu yang terdistribusi normal. Oleh karena itu, uji normalitas dilakukan terhadap nilai residu, bukan pada masing-masing variabel. Kesalahan umum yang sering terjadi adalah dilakukannya uji normalitas pada setiap variabel. Meskipun hal ini tidak dilarang, namun model regresi memerlukan normalitas residu tetapi tidak pada semua variabel penelitian. Pengujian normalitas data penelitian menentukan apakah variabel penelitian dalam model statistik berdistribusi normal. Model regresi tinggi mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu cara untuk menguji apakah sebaran data normal adalah dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk mendistribusikan data secara diagonal dan, berdasarkan arah diagonalnya, menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal. Hal ini dapat dilihat pada tabel dan diagram di bawah:

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.14714427
Most Extreme Differences	Absolute		.082
	Positive		.073
	Negative		-.082
Test Statistic			.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.716
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.705
		Upper Bound	.728

a. Test distribution is Normal.

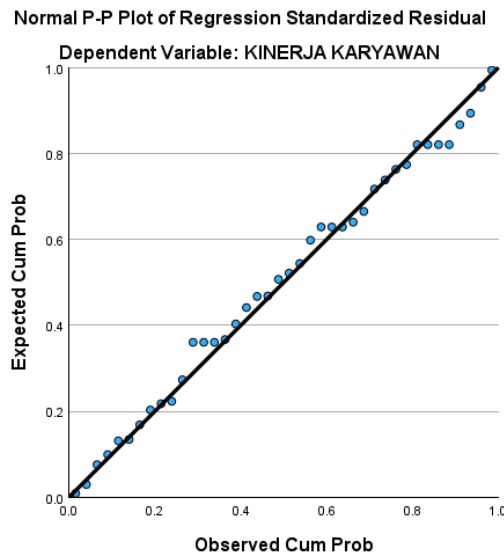
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig sebesar 0.200. Nilai Asymp. Sig ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat antara sebagian atau seluruh variabel independen dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak menentu, tingkat kesalahan menjadi sangat besar, dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar, namun ketika diuji secara parsial koefisien regresi tersebut tidak signifikan. Dalam penelitian ini nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) digunakan sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Insentif	0.884	1.131
Beban Kerja	0.884	1.131

a Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 15 diatas sebesar 1.131 dan 1.131, dimana nilai VIF dari kedua variabel bebas lebih kecil dari 10.00 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama atau lebih. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut: (1) $Du < DW < 4-Du$ tidak terjadi autokorelasi; (2) $DL < DW < Du$ atau $4-Du < DW < 4-DL$ tidak dapat disimpulkan dan; (3) $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ terjadi autokorelasi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.685		1.17774	1.641

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$Du (1.6000) < Durbin\ Watson (1.641) < 4-Du (2.4)$

Sumber: hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel 16 diatas, diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) sebesar (1.641), nilai Du (1.6000) dan nilai 4-Du (2.4) dimana nilai Durbin Watson berada diantara Nilai Du dan 4-Du maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi. Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui pembuktian koefisien regresi. Pembuktian koefisien regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu insentif dan beban kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ini juga dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F maupun secara individual dengan menggunakan uji t. Analisis regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda karena jumlah variabel yang diteliti lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.624	2.187		1.200	.238
Insentif	.404	.059	.652	6.816	< .001
Beban Kerja	.289	.079	.349	3.648	< .001

a Predictors: (Constant), Insentif dan Beban Kerja
 Dependent Variable: Kinerja
 Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, persamaan regresi linier berganda dari pengolahan data penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.624 + 0.404X_1 + 0.289X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas, yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 2.624, hal ini menyatakan bahwa jika faktor insentif dan beban kerja diabaikan maka nilai kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai sebesar 2.624.
- Koefisien regresi untuk variabel insentif sebesar 0.404, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT, Makmur Alam Seiwampu Binjai sebesar 4.04%.
- Koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar 0.289, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi maka kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai akan meningkat sebesar 2.89%.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 5. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.624	2.187		1.200	.238
Insentif	.404	.059	.652	6.816	< .001

a Independent Variable : Insentif
 Sumber: Hasil pengolahan data.

Dari table di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.816. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $40 - 2 = 38$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.686. Dengan kriteria hipotesis: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.816 > 1.686$) dan nilai signifikansi $< 0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel 6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.624	2.187		1.200	.238
Beban Kerja	.289	.079	.349	3.648	< .001

a Independent Variable : Beban Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.858. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $40 - 2 = 38$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.686. Dengan kriteria hipotesis: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.648 > 1.686$) dan nilai signifikansi $< 0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai.

Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai secara simultan, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini

Tabel 7. Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.685	1.17774

a Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Besarnya Tabel di atas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.701. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh insentif dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai sebesar 70.10%, sedangkan sisanya sebesar 29.90% ($100\% - 70.10\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai dapat diterangkan oleh variabel insentif dan beban kerja sebesar 70.10%, sedangkan sisanya sebesar 29.90% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 8. Hasil Uji F Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	120.278	2	60.139	43.357	<.001 ^b
	Residual	51.322	37	1.387		
	Total	171.600	39			

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari Tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43.357. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $40 - 3 = 37$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.859. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43.357 > 2.859$) dan nilai signifikansi $< 0.001 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel insentif dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel insentif dan beban kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa variabel insentif secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai, variabel beban kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai, variabel insentif dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Makmur Alam Seiwampu Binjai. Sedangkan untuk hasil nilai R Square menunjukkan variabel insentif dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Makmur Alam Seiwampu Binjai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Diharapkan pihak perusahaan dapat menyesuaikan insentif dan beban kerja kepada karyawan serta meningkatkan insentif agar karyawan lebih semangat lagi dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- R Maharani, Dian, Sudarmi, dan Hafiz Elfiansyah. 2021. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Di Kantor POS Regional X Makassar, 2(1).
- Pinta, M. 2021. Pengaruh Penggajian dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam. (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam : Batam).
- Nora, P.N. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Batam Indonesia.
- Carina, S dan Hikmah. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis, 5(3).
- Novia, R.S. Et al. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung : Whidina Bhakti Persada Bandung.
- Rusda, I dan Dini Arimbi. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia.
- Harsa, A. 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau : Pekanbaru).
- Siti, M. 2019. Manajemen Kompensasi. Surabaya : CV Puta Media Nusantara (PMN).
- Ariandy, Muhammad Dony. 2022. Pengaruh Sistem Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara : Medan).
- Harahap, Nidia Ananda BR. 2022. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara : Medan).
- Siregar, M Priska Hadi. 2022. Pengaruh Insentif dan insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa Pada Tahun 2020. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara : Medan).

- Musprianto, Abdul Rohim. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian dan Pengembangan (BALITBANG) Provinsi Sumatera Utara. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara : Medan).
- Ardyatno, H.T. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rejo Mulyo Abadi Sidoarjo. *Jurnal Manajemen*, 39-51.
- Ariansy, N.I. dan Kurnia, M. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1-23.
- Avilia, M.P dan Wachid, F.R. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 54-66.
- Chaitunnisa, N.A. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Sarana Perkasa. 1-23.
- Hartanto, D dan Setiawan, R. 2016. Pengaruh Insentif dan Punishment Pada Kinerja Karyawan PT Calvary Abadi Dry Concrete. *Agora*, 4(1), 503-510.
- Neksen A, Wadud M dan Handayani. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Nur Aisah, S. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bumi Raya Investindo Mill Sebanti Kota Baru). *Jurnal Maritim*, 4(1), 31-38.
- Widianti, P dan Herlina, H. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81-92.
- Zain, Rawi, Andjar dan Balok. 2022. Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah : Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 1(2), 128-131.