JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 02 Desember 2024 | **Revised:** 11 Januari 2025 | **Accepted:** 18 Januari 2025

Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau

Nabilah Aulia[1*], Hapzi Ali[2]
[1]Universitas Terbuka, Indonesia, nauliap00@gmail.com
[2]Universitas Terbuka, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

[*]Corresponding Author: nauliap00@gmail.com

Abstract: *The Influence of Incentive, Motivation and Workload Employee Performance at PT. RAPP (ARPIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau is a scientific article based on a literature revie within the scope of a Master's in Human Resource Management.* ***The purpose*** *of this article to establish hypotheses regarding the relationship between the variables to be used in future research.* ***The research object*** *includes online literature, Googe Scholar, and other academic online media.* ***The research method*** *employed is library research, utilizing e-books and open access e-journals* ***The analysis*** *is qualitative descriptive. The result of this article include: 1) Incentives have an impact on Employee Performance; 2) Motivation has an impact on Employee Performance; 3) Workload has an impact on Employee Performance.*

Keywords: *Incentive, Motivation, Workload, Employee Performance*

Abstrak: Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. RAPP (ARPIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau adalah artikel ilmiah yang berdasarkan pada tinjauan pustaka dalam lingkup Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia. **Tujuan dari artikel ini** adalah untuk merumuskan hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian mendatang. **Objek penelitian** mencakup literatur daring, Google Scholar, dan media akademik daring lainnya. **Metode penelitian** yang digunakan adalah penelitian pustaka, dengan memanfaatkan buku elektronik dan jurnal elektronik akses terbuka. **Analisis** yang dilakukan bersifat deskriptif kualitatif. Hasil dari artikel ini mencakup: 1) Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 3) Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu produktif yang dapat bekerja sebagai penggerak adanya suatu organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan. Oleh karena itu, untuk menciptakan sebuah gerakan yang baik, sumber daya manusia (SDM) harus dilatih dari segi kemampuan maupun dari segi keterampilan.

Pada sebuah instansi atau perusahaan, seorang karyawan memiliki hak yang didapat dan kewajiban yang harus dikerjakan. Karyawan yang sudah menyelesaikan tuntutan kerjaan atau tugas yang diberikan, akan meneriman kompensasi sebagai sebuah penghargaan yang nantinya akan diberikan setiap bulan berupa gaji. Selain itu, ada juga beberapa kompensasi yang diberikan oleh sebuah instansi ataupun perusahaan secara tidak langsung kepada karyawannya.

Berdasar dengan motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan, setiap karyawan juga memiliki beban kerja yang harus mereka tanggung dan menjadi kewajiban mereka untuk menyelesaikan beban kerja tersebut dengan tenggat waktu yang telah ditentukan oleh atasannya masing-masing. Pada saat beban kerja yang didasari oleh motivasi tersebut, akan melahirkan sebuah kinerja karyawan dan akan dihadiahkan sebuah balasan berupa kompensasi atau insentif.

Insentif atau kompensasi yang diberikan karyawan juga beragam. Mulai dari gaji pokok, bonus tahunan dan perusahaan, kenaikan grade dan uang tambahan apabila produksi melebih target atau *overtime* (upah lembur). Selain itu, kompensasi lainnya yang mungkin didapatkan adalah hadiah ucapan ulang tahun sebagai tanda selamaat bertambahnya umur maupun hadiah atau sertifikat atau plakat yang didapat apabila sudah mencapai masa kerja tertentu seperti 5 tahun dan kelipatannya.

PT. RAPP (Riau Andalan Pulp and Paper) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pulp dan kertas. Untuk produk yang dihasilkan, PT. RAPP sudah bisa mencapai lebih 8000 ton pulp dan lebih dari 600 ton kertas. Sampai saat ini (2024), terhitung sudah memiliki lebih dari 1000 karyawan yang terdiri dari perempuan dan laki-laki berusia 18 – 60 tahun.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan, maka lahirlah tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan, 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, 3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan pendekatan Literature Review dengan metode Kajian Pustaka (library research) dan Systematic Literature Review (SLR), dianalisis secara kualitatif, serta bersumber dari aplikasi online Google Scholar, Mendeley, dan aplikasi akademik online lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) diartikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009). Tujuan dari penelitian *Systematic Literature Review* (SLR) ini adalah untuk menemukan metode yang akan membantu mengatasi masalah yang dihadapi. Selain itu juga mengidentifikasi berbagai sudut pandang terkait dengan masalah yang sedang ditetliti dan membahas teori yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

Kajian Pustaka (*library research*) juga harus digunakan dalam analisis kualitatif secara konsisten dengan asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif adalah penelitian tersebut bersifat eksploratif. (Ali. H, dan Lima Krisma, 2013).

Metode kualitatif digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang ditemukan dilapangan dari penelitian terdahulu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Rumusan masalah dalam penelitian ini diformulasikan berdasarkan

kebutuhan terkait topik penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja. Publikasi yang relevan diambil dari jurnal nasional dan internasional melalui platform daring.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan metode, maka hasil pembahasan pada artikel ini adalah sebagai berikut :

Teori Tentang Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2012), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawa dari perusahaan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hamali (2016), Kompensasi adalah sebagai balas jasa dari perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawa kepada perusahaan. Kompensasi/Insentif juga merupakan cara perusahaan dalam menilai karyawan atas prestasi yang dicapainya (Meutia, dkk. 2021). Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas hasil kerja dan kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap organisasi melalui pekerjaan yang mereka lakukan (Anjarnako, dkk. 2022).

Kompensasi terdiri dari tiga jenis (Nawawi), yaitu kompensasi secara langsung, kompensasi secara tidak langsung dan insentif. Kompensasi secara langsung merupakan kompensasi dalam bentuk uang dan barang yang diberikan dari perusahaan berupa gaji atau upah. Gaji atau upah tersebut diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditentukan. Kompensasi secara tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa keuntungan ataupun manfaat, seperti jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Insentif merupakan ganjaran atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa barang ataupun jasa, guna untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang sifatnya tidak tetap (Santosa, 2019).

Kompensasi memiliki beberapa tujuan seperti, untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan SDM yang ada, menjamin keadilan pada setiap karyawan, dan penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah faktor pemerintahan, penawaran kerjasama antara karyawan dan perusahaan, standar biaya hidup karyawan dan sebagai tolak ukur pada perbandingan upah (Poluakan, 2019).

Teori Tentang Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang ada dikarenakan faktor yang bersumber, baik dari dalam maupun dari luar diri. Motivasi secara umum dipandang sebagai elemen utama dalam perilaku organisasi, karena antusiasme karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. (Yating, dkk. 2024) Berdasarkan pendapat Mangkunegara, motivasi merupakan suatu proses di mana kebutuhan mendorong individu untuk menjalankan berbagai aktivitas yang bertujuan mencapai sasaran tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan untuk berusaha meraih tujuan atau imbalan, yang bertujuan mengurangi ketegangan akibat adanya kebutuhan tersebut. Proses terbentuknya motivasi seseorang melibatkan gabungan antara konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. (Zainaro, 2021) Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk mampu melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Dengan adanya motivasi dan dorongan ini juga mampu membuat sebuah target organisasi atau perusahaan tercapai. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh siapa saja. Baik dari atasan ke bawahan, maupun antar sesama rekan kerja. Dalam hal ini, apabila seorang atasan memberikan motivasi kepada bawahannya, seorang atasan tersebut bisa mengetahui motif maupun teknik pekerjaan yang diinginkan oleh bawahannya.

Selain itu, menurut Sastrohadiwiryo, motivasi juga dapat bisa diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia untuk memberikan energi, mendorong untuk melakukan sebuah kegiatan, bahkan dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah yang bisa digunakan untuk mencapait target tersebut. Sebagai contoh, O. E. Kuzmin dan O. H. Miller mengungkapkan bahwa motivasi adalah salah satu aktivitas manajerial yang bertujuan untuk mendorong diri sendiri serta karyawan lainnya agar berpartisipasi dalam kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Kedua ahli ini memandang motivasi sebagai salah satu fungsi utama dalam manajemen, selain fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengaturan. Fungsi motivasi ini didasarkan pada dorongan dan insentif yang mendorong seseorang untuk bekerja. (Furman, dkk. 2023) Beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur seberapa besar motivasi seseorang adalah seperti kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab dan lain-lain (Saleh, 2018).

Teori Tentang Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu volume pekerjaan yang dibebankan untuk tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahannya merupakan beban kerja yang harus diselesaikan oleh bawahannya masing-masing. Seorang pekerja berat seperti kuli atau bongkar muat barang, akan memiliki beban kerja fisik yang jauh lebih banyak daripada beban mental atau sosial. Seorang pengusaha akan memiliki beban mental yang jauh lebih besar daripada beban fisik. 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 (Steffany, 2023).

Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh masing-masing orang harus sesuai dengan kemampuannya, baik fisik maupun kemampuan pengetahuan lainnya. Seorang yang memiliki kemampuan fisik yang lebih baik akan memiliki beban kerja yang lebih besar di bagian fisik. Seseorang yang memiliki kemampuan pengetahuan yang lebih baik akan memiliki beban kerja yang lebih besar di bagian mental dan sosial. (Mahawati, 2021). Beban kerja terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan, emosional, depresonalisasi. (Zain, dkk. 2022). Beban kerja yang tinggi disebabkan oleh tugas tambahan lainnya dan sering dilakukan oleh aktivitas yang bukan merupakan fungsinya (Rosyidawati, dkk, 2020).

Teori Tentang Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja bisa disebut sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. (Wewengkang, dkk. 2021) Kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk tingkatan kinerja, bisa untuk individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai suatu catatan keluaran hasil dari jabatan atau seluruh aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diepngaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji/insentif, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya. (Rusniati, dkk, 2023) Secara singkat, kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas maupun beban.

Dalam hal kinerja, terdapat penilaian yang berhubungan dengan karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu strategi untuk menilai seberapa baik suatu jabatan atau pekerjaan yang dilakukan karyawan. Timbal balik dari hasil penilaian tersebut juga dapat digunakan karyawan untuk mengevaluasi terkait kinerja yang karyawan berikan untuk perusahaan. Penilaian kinerja merupakan bagian sistematis dimana atasan akan melihat dan

mengkaji serta menilai hasil kerja dan kemampuan karyawan dalam suatu periode tertentu. Untuk perusahaan, hasil penilaian tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terkait hal-hal yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja (Suprihati, 2014).

Review Artikel yang Relevan

Berdasarkan artikel yang didapat melalui berbagai media online yang dapat diakses, dengan menggunakan kata kunci : Insentif, Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja, dapat dirangkum artikel yang relevan seperti tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Temuan	Keterbatasan / Gap	H
1.	Elena Syafa Chamilla	LITERATURE REVIEW : THE INFLUENCE OF COMPENSATION , JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION, JOB STRESS AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF MAXIM ONLINE DRIVER EMPLOYEES IN BEKASI CITY	Untuk melihat pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, strees pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja para ojek online (Maxim)	Menurunnya motivasi kerja para ojek online, mengakibatkan performa ojek online juga menurun, sehingga pendapatan tidak stabil. Menurunnya motivasi diakibatkan stress dan beban kerja.	Penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif berdasarkan data konkrit menggunakan alat research.	H2
2.	Novi Yohanes Toumahuw	The Influence of Work Motivation and Job Training on Job Satisfaction and Employee Performance (Literature Review of Human Resource Management)	Bagaimana efektivitas motivasi kerja dan training terhadap kepuasan dalam bekerja dan performa karyawan	Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Begitu juga dengan pelatihan kerja	Penelitian menggunakan metode menulis dengan metode kualitatif dan review literatur dengan menggunakan google scholar, mendeley dan aplikasi online lainnya.	H2
3.	Sherly Shinta Emalia	Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Statisfaction and Their Impact on Employee Performance	Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menganalisa bebna kerja dan kompensasi.	Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu pula dengan kompensasi berpengaruh dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian menggunakan metode kualitatif dan review literatur yang berasal dari mendeley, google scholar dan media online lainnya.	H5

4.	Olusola Oladeji, Anjolaoluwa Oladeji, Abdu Halima, Angella E. Baitwabusa	Financial incentive for community health workers, a necessity for achieving universal health coverage: integrated literature review	Pengaruh beban kerja kepada kesehatan primer.	Pengaruh finansial insentif kepada komuntas paramedis dan penyediaan program untuk pengimplementasiannya.	Menggunakan metode literatur melalui artikel yang dipublish termasuk policy briefs, evaluasi program dan laporan teknikal.	H1
5.	Rizal Dhani Exabiaggi, Muhammad As'ad Awalludin, Alif Dimas Ramdani, Farid Bima Hasin, Riyan Sisiawan Putra	The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance: Literature Review	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai	Motivasi karyawan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada kinerja. Organisasi dapat menaikkan motivasi melalui insentif, training dan pengembangan karir.	Menggunakan metode SLR (Systematic Literature Review) dengan mengumpulkan dan menganalisa seluruh data yang relevan untuk mencapai pemahaman yang komprehensif.	H4

Sumber : Data Penelitian

Pembahasan

Berdasarkan kajian teori, pembahasan artikel ini akan meliputi literature review yang dilakukan dengan merujuk pada artikel – artikel yang terkait. Selanjutnya, artikel ini akan menganalisa pengaruh antar variabel dan menyimpulkan penelitian berdasarkan dari temuan yang diperoleh :

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan upah yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang unggul serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Insentif sendiri dapat berupada bonus yang diberikan untuk membedakannya dengan yang lain. Pemberian insentif merupakan salah satu cara perusahaan untuk memotivasi karyawannya untuk terus memberikan yang terbaik. Arief (2020) mengemukakan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu apresiasi atau reward yang dihubungkan dengan sebuah pencapaian dalam kerja. Besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan biasanya bergantung pada kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan. (Ardiyanti, dkk., 2024).

Pemberian insentif merupakan hal yang perlu diterapkan oleh perusahaan dengan masuk agar bisa menaikkan kinerja karyawan yang bekerja. Pemberian insentif tersebut dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Adanya pembagian yang rata dan adil dalam insentif tersebut juga memberikan semangat yang tinggi kepada setiap karyawa perusahaan untuk terus bekerja. (Harahap, dkk., 2023).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Melayu S.P Hasibuan dalam karyanya menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan dan rangsangan yang menimbulkan sebuah semangat dalam bekerja sehingga setiap usaha yang dilakukan dapa mencapai kebutuhan yang diinginkan. Dalam artian, motivasi dapat melahirkan sebuah perilaku seseorang sehingga mereka akan lebih tulus dan teguh dalam mencapai apa yang mereka inginkan, salah satunya dalam hal kinerja karyawan (Rohimah, dkk., 2023).

Dalam hal ini, motivasi memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Motivasi dapat meningkatkan intensitas kekuatan dari dalam diri seorang karyawan dalam melakukan seuatu, baik hal tersebut merupakan tugasnya atau pun hal yang yang merupakan tujuan yang akan ia capai. Salah satu motivasi yang terbukti berhasil melahirkan hal-hal yang baik yaitu motivasi diri. Dalam motivasi diri, akan memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan (Putri, dkk,. 2023).

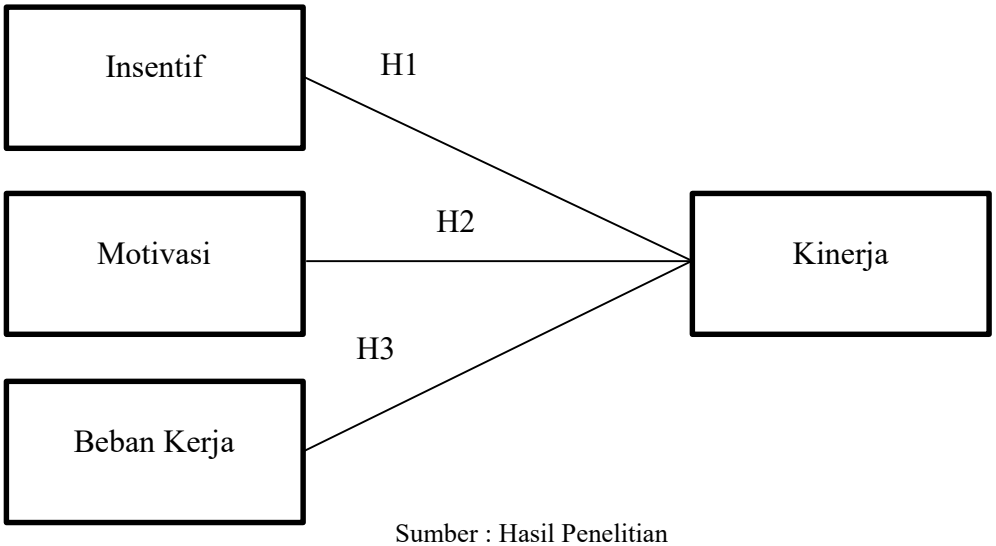
Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Permendagri No. 122/2008, beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan target dan tujuan tertentu. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan berbeda, sesuai dengan jabatan, divisi, maupun jumlah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penelitian mengemukakan bahwa beban kerja yang diberikan apabila terlalu tinggi, maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Begitu pula sebaliknya. Beban kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. (Ardiyanti, dkk., 2024)

Beban kerja juga dapat diartikan sebagai tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Apabila seorang ingin meningkatkan kinerjanya, ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah pembagian beban kerja pada perusahaan tersebut. Jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditentukan, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat pula. (Nabila, dkk., 2022).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, pembahasan dan atas penelitian yang relevan, maka dibuat sebuah kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa insentif, motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dari tiga variabel yang di atas, masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan :

1. Kepuasan kerja : (SS Emalia, 2022)
2. Stress : (ES Chamilla, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan, makan kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis riset selanjutnya, yaitu :

1. Insentif memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan,
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan
3. Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

Anjarnako, T.S., dkk. (2022). The Effect of Workload and Compensation on Employee Productivity. *International Journal of Service Science, Management, Engineering and Technology*. 1(2). 17.

Ardiyanti, N. Radiansyah, E. (2024) Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian Kepada Masyarakat*. 4(3). 1554.

Furman, D., dkk. (2023). MOTIVATION AND INCENTIVES FOR EMPLOYEES OF DOMESTIC ENTERPRISES. *Journal of Law and Sustainable Development*. 11(3). 01.

Gesi, B., Laan, R., Lamaya, F. (2019). Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 53-54.

Harahap, T., Perkasa, D. H., (2023) PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MUTIARA ABADI TANGERANG. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 2(3). 55.

Hasibuan, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Non Sekuler. *Muhammadiyah University Press*, 11.

Mahawati, E.dkk. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. *Yayasan Kita Menulis*. 4-5.

Meutia, K.I., Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma,* 5(1). 42.

Nabila, V.S., Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*. 6(2). 2788.

Poluakan, A.K., Runtuwene, R.F., Sambul, S.A.P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 72.

Putri, M. P., Edalmen. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 5(3). 687.

Rohimah, R.A., Suparwo, A., Handayani, R. D. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Silver Kris Bandung. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. 8(1). 66.

Rosidawati, D., dkk. (2020). The Influence of Workload, Job Satisaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*. 1(2). 56.

Rusniati, dkk. (2023). Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health* (JMCH). 4(2). 66.

Saleh, A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Jurnal Among Makarti*, 11(21). 32.

Santosa, J., Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 22.

Solihah, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – IM*, 2.

Steffany, C., Hikmah (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *eCo-Buss*, 5(3), 857.

Sulaeman, A., Suryani, N.L., Sularmi, L., Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 138.

Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma* ,12(01), 95-98.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-954.

Wewengkang, D.A.Y., dkk. (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.

Yating, L., dkk. (2024). A Review of the Impact of Motivational Factors on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*. 13(1). 184.

Zain, E., dkk (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmia: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 1(2), 128.

Zainaro, M.A., dkk. (2021). Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19). *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*. 6(4) 673.