

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF KERJA, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA
SEJAHTERA FARM PENGGARON MOJOWARNO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

ANGGI RAGIL APRILA

NPM : 2012010207

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi Oleh:

ANGGI RAGIL APRILA
NPM: 2012010207

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA
SEJAHTERA FARM PENGGARON MOJOWARNO**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 26 Juni 2024

Pembimbing I



Dr. Rr. Forijati, M.M
NIDN. 0028016701

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, M.M
NIDN. 0718118401

Skripsi Oleh:

ANGGI RAGILAPRILA
NPM: 2012010207

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, INSENTIF KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA
SEJAHTERA FARM PENGGARON MOJOWARNO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 11 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Rr Forijati, M.M
2. Penguji I : Dian Kusumaningtyas, M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Anggi Ragil Aprila
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Jombang/29 April 2002
NPM : 2012010207
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2024
Yang Menyatakan



Anggi Ragil Aprila
NPM. 2012010207

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulit nya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk :

Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, pertolongan dan kesehatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kedua orang tercinta Bapak Edi Karyawan dan Ibu Siti Khamidah yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menyemangati setiap langkah dalam perjalanan skripsi ini. Terima kasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk bapak dan ibu.

Diri saya sendiri, Anggi Ragil Aprila karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu memotivasi diri walaupun banyak rintangan yang di hadapi dan tidak memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

Bapak Ibu Dosen Sarjana Manajemen yang telah membimbing dan mengarahkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sahabat saya Eyyi Olninda Trismaya, Jannah Shela Rahayu, dan Falentina Suprihatin yang telah menemani dan bertukar pikiran dalam masa penyelesaian skripsi ini.

Ayang ku tersayang yang telah memberikan dorongan, dukungan dan selalu ada dalam penyusunan skripsi ini.

Terima kasih atas segala waktu, usaha dan dukungan yang telah diberikan.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi wawasan dan manfaat untuk orang lain. Aaamiinnn

ABSTRAK

Anggi Ragil Aprila: Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Insentif Kerja, Beban Kerja

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan yang di inginkan. Tanpa adanya peran tersebut ,perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Namun permasalahan yang dialami PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm menyangkut dengan pengaruh motivasi kerja, insentif kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karean itu, tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis dan meningkatkan produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm, Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Motivasi kerja, Insentif kerja, Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan strategi insentif yang lebih efektif serta mengelola beban kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd selaku rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Dr. Rr Forijati S.E, M.M selaku dosen pembimbing pertama Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Bapak Itot Bian Raharjo, M.M selaku dosen pembimbing kedua Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat dan teman-teman yang telah menyemangati dan mendukung dalam setiap langkah pada proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna melengkapi segala kekurangan dan keterbatasan dalam penyusunan skripsi ini.

Kediri, 11 Juli 2024



Anggi Ragil Aprila
NPM: 2012010207

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	15
A. Kajian Teori	15
1. Kinerja Karyawan.....	15
2. Motivasi Kerja.....	20
3. Insentif Kerja.....	23
4. Beban Kerja.....	27
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Berpikir.....	34
D. Kerangka Konseptual.....	36
E. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Variabel Penelitian	38
1. Identifikasi Variabel Penelitian	38

2. Definisi Operasional Variabel	39
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
1. Pendekatan Penelitian.....	45
2. Jenis Penelitian	46
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
1. Tempat Penelitian.....	46
2. Waktu Penelitian	47
D. Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Sumber Data	48
2. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3. Instrumen Penelitian	52
F. Teknik Analisis Data	58
1. Analisis Deskriptif	58
2. Analisis Regresi Linier Berganda	61
3. Uji Hipotesis	62
4. Uji Koefisien Determinan (R^2)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum dan Subjek Penelitian.....	66
1. Gambaran Umum Perusahaan	66
2. Visi & Misi PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.....	67
3. Struktur Organisasi PT. Semesta mitra Sejahtera Farm	67
B. Deskripsi Data	68
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
3. Karakteristik Resonden Berdasarkan Penghasilan	70
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
5. Karakteristik Responden Tingkat Kehadiran karyawan.....	71
6. Rata-Rata Lembur Per Bulan.....	71
C. Deskripsi Data Variabel	72

1. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm	72
2. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm	73
3. Tanggapan Responden Tentang Insentif Kerja PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm	74
4. Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm	75
D. Teknik Analisis Data	76
1. Uji Asumsi Klasik.....	76
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	84
E. Uji Hipotesis	85
1. Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	85
2. Uji Simultan (Uji f)	86
F. Pembahasan	87
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.....	87
2. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.....	88
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.....	89
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
Lampiran - Lampiran.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen	54
Tabel 3. 2 Waktu Penelitian	57
Tabel 3. 3 Skala Likert	62
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	64
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Insentif Kerja	65
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	66
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	66
Tabel 3. 8 Hasil Reliabilitas	68
Tabel 4. 1 Usia Responden.....	69
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Responden.....	69
Tabel 4. 3 Penghasilan Responden.....	70
Tabel 4. 4 Lama Kerja Responden	70
Tabel 4. 5 Tingkat Kehadiran responden.....	71
Tabel 4. 6 Rata-rata Lembur Per Bulan Responden.....	71
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Variabel Kinerja karyawan	72
Tabel 4. 8 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Variabel Insentif Kerja.....	74
Tabel 4. 10 Deskripsi data Variabel Beban Kerja.....	75
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	78
Tabel 4. 12 Hasil Uji Autokorelasi	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4. 14 Kesimpulan Uji Multikolinieritas.....	80
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4. 16 Hasil Uji Determinasi.....	84
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	85
Tabel 4. 18 Kesimpulan Uji T	86
Tabel 4. 19 Hasil Uji F	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Bukti Absensi	4
Gambar 1. 2 Bukti Insentif Kerja	6
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	81
Gambar 4. 2 Uji Grafik Normal Probability Plot	89
Gambar 4. 3 Uji Heterokedstisitas	93

DAFTAR LAMPIRAN

1	: Kisi-kisi Instrumen Penelitian	104
2	: Instrumen Penelitian	107
3	: Tabulasi Data Hasil Penelitian	111
4	: Surat Pengantar/Izin Penelitian	131
5	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	132
6	: Berita Acara Kemajuan Bimbingan	133
7	: Dokumentasi	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran penting di dalam perusahaan agar rencana atau suatu organisasi berjalan dengan lancar sesuai yang di harapkan. Tanpa adanya elemen tersebut, perusahaan akan merasakan kesulitan untuk berjalan dan beroperasi dengan selayaknya meski sumber daya yang lain terpenuhi. Maka, diperlukan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Dalam upaya pengembangannya guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diterapkan dengan akurat dan tanggungjawab, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya semakin meningkat. Dalam hal ini peran SDM sangat penting bagi perkembangan perusahaan, mengenai hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan *human resource development (HRD)*.

Di era digital saat ini pengembangan SDM semakin dibutuhkan. Karena itu tujuan perusahaan ingin mencapai dengan kemampuan kerja, mengasah keterampilan dan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut (Krismiyati, 2017) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk meningkatkan Pengetahuan, kemampuan, sikap anggota, organisasi, dan penyediaan jalur karier yang didukung oleh

fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu di era digital saat ini sangat penting pengembangan SDM dalam kinerja karyawan karena dapat mengoptimalkan tujuan sebuah perusahaan, peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja.

PT. Semesta Mitra Sejahtera (terkenal dengan nama singkatan PT SMS, berlokasi di Sukoharjo, Penggaron, Kec. Mojowarno, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61475, sebuah perusahaan pemeliharaan ayam pedaging di Indonesia. Merupakan salah satu daerah yang potensial dalam pengembangan industri di sektor perunggasan di Jawa Timur. PT Semesta Mitra Sejahtera yang memulai usahanya pada tahun 2002 telah memiliki peternak yang tersebar di beberapa wilayah Jawa Timur diantaranya yaitu Lamongan, Gresik, Malang, Jombang, Pare dan Magetan dengan jumlah peternak sebanyak 410 peternak plasma, serta pemasaran di wilayah Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat.

PT Semesta Mitra Sejahtera merupakan perusahaan peternakan pullet dengan sistem pola inti plasma yang mana PT Semesta Mitra Sejahtera bertindak sebagai inti dan peternak sebagai plasma. Bertindak sebagai inti, PT Semesta Mitra Sejahtera memiliki kewajiban untuk memberikan bimbingan serta arahan kepada para peternak, menyediakan pullet, menyediakan pakan, menyediakan vaksin dan obat-obatan, melakukan kontrol, menangani panen dan pemasarannya.

Ayam pedaging merupakan sektor peternakan yang paling mudah di budidayakan karena memiliki rentang waktu pemeliharaan yang relatif singkat. Hal ini menyebabkan banyak orang yang ingin menjadi pengusaha di bidang peternakan ayam pedaging. Ditambah lagi, daging ayam adalah produk pangan yang sangat diminati oleh seluruh lapisan masyarakat. Pemeliharaan awal di PT. Semesta Mitra Sejahtera menghasilkan ayam potong siap panen dengan memenuhi kualifikasi masa pemeliharaan selama ± 45 hari. PT Semesta Mitra Sejahtera mendapatkan DOC (*Day Old Check*) dari Hatchery Kabupaten Jombang. Hal tersebut dilakukan oleh PT. Semesta Mitra Sejahtera berupa kegiatan peternakan ayam ras pedaging (Broiler) pada periode Tahun 2023 bulan Januari – Juni ditunjang dalam beberapa aspek meliputi lingkungan terhadap kualitas udara, kualitas air bersih, kualitas air limbah, pengelolaan sampah domestik, pengelolaan limbah B3, serta terhadap aspek sosial ekonomi.

Motivasi dalam bekerja adalah dorongan, semangat untuk melakukan kegiatan dan tugas dengan ikhlas, gembira, dan berintegritas agar hasil kegiatan yang dilakukan baik dan bermutu, merupakan suatu keinginan yang bersumber dari dalam diri seseorang atau individu (Afandi, 2018:23). Motivasi yang berarti dorongan atau sasaran kinerja seseorang dengan membutuhkan stimulus atau rangsangan yang disebut motivasi. Seperti yang diungkapkan oleh Kadarisman (2017: 276), Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang

untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tidak dapat dilihat secara kasat mata yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Menurut Maruli (2020:58) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Hal ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: tanggung jawab, kepuasan kerja, prestasi yang diraih, pengembangan karir, pengakuan orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian Adha, R. N. (2019) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap tingkat kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini dapat mendukung adanya motivasi kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm Penggaron Mojowarno dengan data sebagai berikut:

ABSENSI KARYAWAN PT. GLORIA JAYA ABADI
Unit Kerja : PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA UNIT PENNGARON

Formulir 01/002-01/001/2014

No	NAMA	Tgl																															
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	DESI																																
2	BETTY PRADIP																																
3	HAZRI																																
4	RICARDO																																
5	MAZEN																																
6	H. RAJIZAN																																
7	MAKLIK																																
8	AGUS BUDIGANO																																
9	BETTY USMANO																																
10	RIYANUS																																
11	LUKAS																																
12	BUDIGANO																																
13	ABEK SUTARNO																																
14	DEWIP																																
15	ATMI																																
16	HANZARI																																

Gambar 1. 1 Bukti Absensi

Didukung dengan adanya informasi *human resource development* (HRD) PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm Bapak Fatah memberikan data informasi sangat memerlukan motivasi dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan adanya tuntutan pimpinan kepada karyawan agar tercapainya peningkatan output produksinya. Salah satu cara motivasi yang diberikan PT Semesta Mitra Sejahtera Farm adalah dengan memberikan upah intensif bagi pekerja berdasarkan faktor beban kerja, masa kerja, dan prestasi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan motivasi kerja yang bertambah semangat dan terdorongnya sikap kerja keras. Setiap pimpinan tentunya memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya, namun hal tersebut harus dilakukan secara konsisten agar mencapai hasil yang maksimal. Dalam menggunakan sistem tersebut maka jumlah produksi, hasil pendapatan dan upah yang diterima setiap pekerjaan akan meningkat sehingga pekerja menjadi lebih termotivasi.

Adapun insentif kerja tidak kalah pentingnya, karena insentif adalah hak pekerja dan tidak termasuk dalam gaji pokok. Insentif didalam perusahaan sebagai sebuah kompensasi atau penghasilan tambahan yang

diberikan perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan pemberian bonus dengan target pekerjaan yang sudah diberikan. Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Menurut Fandy (2017) menyatakan insentif adalah sebuah perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan dengan adanya insentif karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm memberikan insentif kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hal tersebut menjadi insentif untuk membuat para pekerja merasa lebih dihargai dengan kesesuaian target yang telah dikerjakan. Insentif di dalam PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm dengan memberikan bonus target yang telah dicapai oleh karyawan yang dapat memberikan tanggungjawab dan dorongan dalam semangat bekerja. Tidak hanya itu, PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm memberikan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja dari risiko saat bekerja, dan risiko sosial ekonomi seperti kematian dan kecelakaan. Di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm memberikan wujud kepedulian terhadap kebutuhan dan kebahagiaan karyawan dalam momen penting dengan pemberian THR yang menjadi kewajiban hukum bagi perusahaan. hal ini dapat diukur

menggunakan indikator sebagai berikut: Kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan.

Berdasarkan penyusunan tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Fejri Triansyah, 2021) yang menyatakan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang diberikan atas dasar penilaian kinerja, karyawan akan terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Hal ini dapat mendukung adanya insentif kerja pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm Penggaron Mojowarno dengan data sebagai berikut:

Gambar 1. 2 Bukti Insentif kerja

Di samping itu, setiap individu karyawan memiliki beban kerja

Density <20 ekor/m ²			Caretaker Insentif
EEF (A/T)			
Min	-	Max	
360	-	369	Rp 1.122.000
370	-	379	Rp 1.496.000
380	-	389	Rp 1.796.000
390	-	399	Rp 2.095.000
400	-	409	Rp 2.992.000
410	-	449	Rp 3.750.000
≥450			Rp 4.500.000

tersendiri yang wajib di selesaikan. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang digunakan untuk merampungkan suatu pekerjaan. Menurut Vanchapo (2020:1) "Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan

atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Dalam beban kerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Fam memiliki tanggung jawab yang wajib diselesaikan seperti pertumbuhan atau produksi ayam dalam waktu yang relatif cepat dan singkat dengan waktu ± 50 hari produksi daging yang wajib dipasarkan atau dikonsumsi dengan kualitas tinggi, sistem perkandangan yang baik, serta perawatan kesehatan dan pencegahan penyakit. Dengan hal tersebut ayam broiler dalam pertumbuhannya yang sangat cepat dengan bobot badan yang tinggi dalam waktu yang relatif pendek, konversi pakan kecil, dan siap dipotong di usia muda serta menghasilkan kualitas daging berserat lunak. Hal ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: Beban mental, beban waktu, beban fisik.

Berdasarkan penyusunan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Santanu dan Madanu (2022) yang menyatakan bahwa adanya fasilitas pada perusahaan dapat mempermudah upaya memperlancar kerja. Namun demikian, masih belum optimal karena

terdapat pernyataan dari responden dengan skor terendah yaitu tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak mempunyai waktu luang.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan yakni tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu". Burhannudin, dkk (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika".

Dalam hal ini PT. Semesta Mitra sejahtera memiliki kinerja yang maksimal. Dengan meningkatkan produktivitas setiap karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan dalam pemeliharaan ayam broiler selama \pm 45 hari. Selain itu pemanfaatan waktu yang telah ditentukan perusahaan, membuat para karyawan memiliki beban waktu yang perlu di pertanggung jawabkan. Kinerja dalam PT. Semesta Mitra sejahtera farm memiliki standart ketentuan berdasarkan tanggungjawab yang diberikan. Strategi dalam perusahaan tersebut dengan meningkatkan kemampuan dan mengukur kinerja para karyawan. Sehingga mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut. Hal ini dapat diukur dengan

indikator sebagai berikut: kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab.

Berdasarkan penyusunan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan, motivasi dan kompetensi dalam diri seseorang dalam pencapaian perusahaan. Hal ini dapat mendukung adanya kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm Mojowarno Jombang dengan data sebagai berikut :

Data Produksi	
Periode	Jumlah
November - Desember	375,06
Februai - Maret	391,76
April - Mei	356
Januari - Februari	392

Gambar 1.3 Bukti Data Produksi

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri peternakan ayam, maka sangatlah penting bagi karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm untuk mendorong motivasi para pekerja setiap individu, memberikan insentif kerja agar memberikan semangat kerja dan pengurangan beban kerja setiap individu untuk mengurangi tekanan waktu, pikiran dan tenaga. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan perusahaan dan karyawan.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PT. Semesta Mitra Sejahtera FARM. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi, Insentif Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm Penggaron Mojowarno”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dalam melakukan penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dalam setiap individu karyawan dalam bekerja yang dapat menimbulkan semangat dan pencapaian kinerja di dalam perusahaan.
2. Insentif kerja dan hak pekerja tidak sesuai dengan produktivitas karyawan dalam menjalankan kewajiban dan target produksi yang sudah ditetapkan.
3. Beban kerja yang harus di selesaikan dalam jangka waktu tertentu yang dapat mengakibatkan fisik yang lemah akibat kerja yang terlalu banyak.
4. Kinerja karyawan di perusahaan yang kurang dalam aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan standart operasional berdarakan kriteria dan ukuran yang berlaku.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi di perusahaan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai motivasi, insentif kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm tahun 2024.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm?

2. Apakah insentif kerja memiliki pengaruh secara parsial dan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm?
3. Apakah beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm?
4. Apakah motivasi kerja, insentif kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.
2. Untuk menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, insentif kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis dan teoritis, diantaranya :

1. Praktis

- a) Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara motivasi, insentif kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.
- b) Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

2. Teoritis

- a) Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatkan motivasi, insentif kerja, dan beban kerja.
- b) Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi, insentif kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2016). *Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*. 1(2), 1–23.
- Abdulah, B., & STIE. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap*. VII(2), 75–86.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap*. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Affandi, (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek)*. *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 1. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- A. Purba, Ramen, Dkk (2021). *Media Dan Teknologi Pembelajaran*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea*. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.383.
- Bian Raharjo, I. et al. (2023) 'Analysis Of The Role Of Motivation And Job Training On The Performance Of Culinary Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi

- Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), pp. 616–623.
Available at: <https://megapolitan.antaranews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja>
- Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). *Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2
- Budiasa i K, 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia: Fenomena stress kerja dan beban kerja di kalangan pekerja*. Banyumas: CV. Pena persada
- Edy Sutrisno (2016),” *The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employeesin Denpasar City*. <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/605>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Fahmi, Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Farisi, irnawati, fahmi (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*: 15-18.
- Fazrin, Amelia. (2020). *Pengaruh Job Description dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan*,<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/855/4/BAB%20III%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf>
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10* (Edisi 2; A. Tejokusumo, ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafidzi, dkk., (2019). *Indikator Motivasi Kerja*. [Http://repo. Darmajaya ac.id](http://repo.darmajaya.ac.id).
- Haryati, (2019). *Konsep Penilaian Kinerja* (Catur S, Ed. Bogor: KBI 2020
Manajemen FEB UNMUL
- Herminingsih, Anik & Kreestianawati. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Vol.5(3): 241-257
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)*. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kholid, 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Karya*
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2551>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

- Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- 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*, 25(45), 24–35.
- Malawat, R. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. E Library Unikom, 2019*, 11–25. https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_RijalMusyadadMalawat_BABII.pdf
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marpaung, I. M., Hamid, D., & Iqbal, M. (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–8.
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212–217. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i4.131>
- Muhyadin, F. H. (2019). *Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta. Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(4), 5827–5832.
- Musoli. (2021). *Peran kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 6(1), 64–88.
- Muzakki, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hm Sampoerna Tbk. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1881>

- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Priyatna (2011). *“Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS”*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- P, S., Echdar, S., & Said, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia JMMNI*, 1(2), 79–91.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- R. H Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- Ramon, 2019. (2019). *Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. Jurnal Equilibiria*, 7(2), 48–55.
- Rau, M. J., Napirah, M. R., & Rukaya. (2013). *Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sangurara Kecamatan Palu Barat Kota Palu. Universitas Tadulako*, 36–47. palu:UniversitasTadulako.jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Preventif/article/view/5751%0A
- Rivai, Viethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009
- Rolos., et al. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4). 19-27.
- Ruslan (2020). *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Milano Panai Tengah*.

- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express)*. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
<https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- 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/jnmppsdm.v2i1.211>
- Sefti Wahyu Cahyaningsih, (2013). *Surat Persetujuan Artikel Publikasi Ilmiah : EKONOMI DAN BISNI*.
- Setyowati, T., Ekonomi, F., & Muhammadiyah, U. (2012). *KARET PT . PERKEBUNAN NUSANTARA XII JEMBER [FACTOR ANALYSIS OF RUBBER PRODUCTION PERFORMANCE OF EMPLOYEES PART PT . PLANTATION NUSANTARA XII JEMBER] Oleh : Agritrop Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian 219 Agritrop Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian*. 218–224.
- Siwu J, C. (2020). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. *Productivity, Mangkunegara*, 17–22.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/27324%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/27324/26887>
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit*. *Jurnal Arika*, Vol.05 No.02.
- Stres, P., Terhadap, K., Kerja, M., Pada, K., Sampoerna, P. T. H. M., Patimah, D., Manajemen, J., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Negeri, U. I., & Kasim, S. S. (2012). *Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada pt h.m sampoerna pekanbaru*.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Sugiyono, 2015. *Statistik Non Parametris*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawab* (Hasyim Pasaribu, Ed). *Jurnal Humaniora*, Vol.

5, No. 1 April 2021 : 153-169

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit instrumen Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Dr. Fatma Sukmawati, M.Pd, Ed). Sukoharjo: CV Pradina Pustaka Grup
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2020:68). *Pengaruh Program pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. (Ernawati, Ed). Bali: PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi SPSS*. Yogyakarta.
- Sutrisno dikutip Siska Khairunisa. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XYZ*. *Jurnal SDM*
- Suwanto. (2020). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(2), 156–161.
- Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2021). *Nanda Rizky Permatayuny PGRI DEWANTARA JOMBANG Nanda Rizky Permatayuny*.
- Triansyah, F. (2021). *Pengaruh pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo*. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1), 164-171.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara soleMedia.
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Yuniarti dkk. 2021. *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Yusa, V. De. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42.

<https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>