
Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama

Muhammad Fachri ^{1*}, Achmad Syahlani ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}

Jl. Kramat Raya no. 98. Jakarta Pusat

Email Korespondensi: muhriefachri@email.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh stagnansi persentase pencapaian target operasional logistik di PT. Yappindo Transportama pada tahun 2025, meskipun volume pekerjaan terus mengalami peningkatan. Kondisi ini menuntut pengelolaan insentif dan beban kerja yang tepat guna mencegah penurunan performa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif kausal. Populasi penelitian berjumlah 254 karyawan, dengan sampel sebanyak 72 responden melalui teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda berbantuan *IBM SPSS Statistics*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Demikian pula, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, insentif dan beban kerja terbukti bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,5% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja secara kuat.

Kata Kunci: Insentif; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research is motivated by the stagnation in the percentage of logistics operational target achievement at PT. Yappindo Transportama in 2025, despite the continuous increase in work volume. This condition requires proper management of incentives and workload to prevent future performance decline. The objective of this study is to examine and analyze the effect of incentives and workload, both partially and simultaneously, on employee performance at the Operational Head Office of PT. Yappindo Transportama. The approach used in this research is quantitative with a descriptive causal method. The research population consists of 254 employees, with a sample of 72 respondents selected using a simple random sampling technique. Data collection was conducted using Likert scale questionnaires, while data analysis employed multiple linear regression assisted by IBM SPSS Statistics software. The results show that incentives have a positive and significant partial effect on employee performance. Similarly, workload has a positive and significant partial effect. Simultaneously, incentives and workload are proven to jointly have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination value of 73.5% indicates that both variables strongly explain performance variation.

Keywords: Incentives; Workload; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perubahan iklim bisnis global menuntut setiap perusahaan untuk terus mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) (Sugiono & Handayani, 2021). Kinerja karyawan memegang peran sentral dalam menentukan tingkat keberhasilan organisasi merealisasikan targetnya (Mangkunegara, 2017). Industri logistik merupakan salah satu sektor yang memiliki karakteristik operasional tinggi, dengan tuntutan kerja yang kompleks dan volume pekerjaan yang fluktuatif. PT. Yappindo Transportama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan berlokasi di Jl. Pulo Gadung No. 26 Kawasan Industri JIEP Jakarta Timur, dengan total karyawan sekitar 740 orang. Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama menjadi pusat kendali seluruh kegiatan operasional perusahaan dengan total karyawan sebanyak 254 orang yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan pengawasan proses logistik sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan (prariset) yang dilakukan melalui observasi dan wawancara awal terhadap HRD dan perwakilan karyawan, ditemukan indikasi bahwa kinerja karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo

Transportama belum mencapai kondisi yang optimal. Data internal perusahaan menunjukkan adanya tren penurunan persentase pencapaian target operasional dalam tiga tahun terakhir, meskipun secara absolut realisasi penyelesaian dokumen terus bertambah seiring meningkatnya skala bisnis perusahaan.

Tabel 1. Pencapaian Target Operasional Logistik PT. Yappindo Transportama

Tahun	Target Penyelesaian Dokumen/Tahun	Persentase Capaian	Status
2023	100%	92%	Baik
2024	100%	94%	Sangat Baik
2025	100%	91%	Baik (Stagnan)

Sumber: (Data Internal PT. Yappindo Transportama, 2026)

Guna mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 15 orang karyawan divisi di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama. Responden diminta untuk memilih faktor yang paling utama dalam menentukan keberhasilan atau peningkatan kinerja mereka.

Tabel 2. Hasil Survei Pendahuluan: Faktor dalam Peningkatan Kinerja

No	Faktor	Jumlah Responden	Persentase
1	Insentif & <i>Reward</i> (Bonus, tunjangan, kenaikan gaji, atau penghargaan finansial lainnya)	8	53,3%
2	Lingkungan Kerja (Suasana kantor, hubungan dengan rekan tim, dan kondisi kerja)	4	26,7%
3	Kompetensi & Keahlian (Kesesuaian <i>skill</i> yang dimiliki dengan pekerjaan yang dikerjakan)	2	13,3%
4	Motivasi Kerja (Semangat dari dalam diri, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk maju)	1	6,7%
Total		15	100%

Sumber: (Hasil Survei Pendahuluan Peneliti, 2026)

Di samping faktor insentif, aspek krusial lain yang menuntut pengawasan manajemen adalah faktor beban kerja. Laporan internal Departemen SDM PT. Yappindo Transportama membuktikan adanya tren lonjakan volume transaksi secara konsisten tanpa penambahan kuantitas personel secara proporsional.

Tabel 3. Perbandingan Volume Transaksi dan Rasio Beban Kerja Karyawan

Tahun	Rata-rata Transaksi/Bulan	Rata-rata Jam Lembur / Karyawan / Minggu	Implikasi terhadap Kondisi Kerja
2023	37.841 paket	4 Jam	Beban operasional tergolong stabil dan rendah.
2024	44.120 paket	6 Jam	Peningkatan volume memicu jam kerja ekstra moderat.
2025	50.473 paket	8 Jam	Beban optimal mendekati ambang batas titik jenuh normatif.

Sumber: (Departemen SDM PT. Yappindo Transportama, 2026)

Kesenjangan penelitian (*research gap*) terlihat dari satu sisi pencapaian target operasional secara persentase mengalami penurunan; di sisi lain, karyawan secara umum menilai positif sistem insentif yang ada dan tidak merasakan beban kerja yang berlebihan secara subjektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh insentif dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan sumber daya manusia pada entitas bisnis operasional bertumpu pada penciptaan ekosistem kerja yang sanggup mendorong efisiensi dan etos kerja. (Hasibuan, 2019) mendefinisikan insentif sebagai bentuk sarana kompensasi tambahan yang disalurkan organisasi kepada tenaga kerja berprestasi melampaui standar minimum. Penyaluran kompensasi ini berfungsi menguatkan motivasi serta menegakkan kepastian keadilan sistem kompensasi Kadarisman (2018). Selanjutnya, Sarwoto dalam (Andi Sukma, 2021) mengelompokkan bentuk insentif ke dalam dua kategori fungsional, yaitu insentif material berwujud finansial maupun jaminan sosial, serta insentif non-material berupa penghargaan psikologis seperti ucapan terima kasih dan piagam pengakuan prestasi dari pimpinan.

Di sisi lain, Koesomowidjojo dalam (Andi Sukma, 2021) mengartikan beban kerja sebagai sekumpulan alokasi tugas harian yang wajib dituntaskan pemegang jabatan dalam jangka waktu spesifik. Dampak beban kerja terhadap performa karyawan dapat diterangkan melalui teori *Challenge-Hindrance Stressor* yang dikemukakan oleh Cavanaugh et al. dalam (Maylova et al., 2026). Dalam konteks industri logistik bernavigasi cepat, akumulasi target dan tenggat penyelesaian dokumen yang ketat dikategorikan sebagai *challenge stressor*. Beban kerja jenis ini dipersepsikan karyawan sebagai sinyal kepercayaan organisasi atas kapabilitas mereka, sehingga justru memacu fokus, kewaspadaan, serta mendorong produktivitas harian secara konstan (Siahaan, 2025).

Pencapaian akhir dari dinamika pengelolaan imbalan dan pendistribusian alokasi tugas tercermin pada tingkat kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Kasmir dalam (Andi Sukma, 2021) memformulasikan kinerja sebagai akumulasi luaran kerja individual dari segi mutu kualitatif maupun volume kuantitatif dalam merampungkan wewenang tugas. Tolok ukur evaluasi kinerja mencakup dimensi mutu hasil kerja, kuantitas target, presisi durasi waktu penyelesaian, efektivitas kolaborasi antarinstansi, kemahiran efisiensi biaya, serta derajat kemandirian operasional tanpa supervisi melekat.

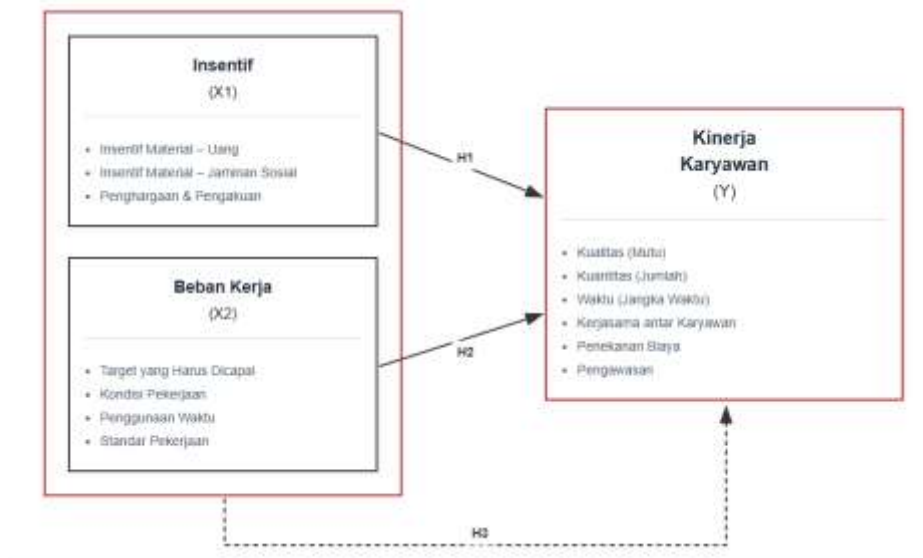
Tabel 4. Penelitian yang Relevan

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Carina, 2023)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadi	Beban kerja, motivasi, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ardiyanti & Radiansyah (2024)	Pengaruh Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja	Insentif dan beban kerja memicu dampak krusial terhadap pencapaian kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
3	(Damianus A.Y, 2021)	Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Beban kerja dan insentif mendatangkan efek signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai.
4	(Simangunsong, 2022)	Pengaruh Pemberian Insentif, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Insentif dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.
5	(Neksen et al., 2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja.

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	(Nur Aisah, 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru.	Beban kerja berpengaruh negatif dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: (Data Diolah Peneliti, 2026)

Distribusi insentif dengan landasan keadilan serta proporsionalitas diproyeksikan mampu memantik dorongan motivasi staf agar beroperasi secara maksimal. Terciptanya situasi kondusif semacam itu pada gilirannya akan mendorong pencapaian kinerja pekerja secara signifikan. Pada sisi lain, penumpukan beban kerja melampaui batas kewajaran yang minus sokongan sumber daya memadai justru berisiko mereduksi kualitas performa pegawai (Pramesti, 2022). Bertitik tolak dari konstelasi hubungan antarvariabel tersebut, alur logika riset ini dapat divisualisasikan melalui bagan di bawah ini:



Sumber: (Diolah Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban awal untuk merespons pertanyaan esensial riset. Peneliti wajib memvalidasi keabsahan postulat tersebut melalui eksekusi serangkaian pengujian empiris. Penulis merumuskan dugaan penelitian ini dengan berpedoman teguh pada landasan teoritis pendukung. Penelaahan hasil studi terdahulu beserta kerangka konseptual turut menjadi pilar utamanya. Mengacu pada keseluruhan rujukan akademis tersebut, penulis menetapkan rumusan hipotesis berikut:

Ho1: Diduga insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

Ha1: Diduga insentif memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

Ho2: Diduga beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

Ha2: Diduga beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

Ho3: Diduga insentif dan beban kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

Ha3: Diduga insentif dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metodologi deskriptif kausal (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama yang berjumlah 254 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 10% ($e = 0,1$):

$$n = N / (1 + N(e)^2) = 254 / (1 + 254(0,1)^2) = 71,74 \approx 72 \text{ responden}$$

Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Teknik analisis data mencakup Uji Kualitas Data (Validitas korelasi Pearson dan Reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60), Uji Asumsi Klasik (Normalitas Kolmogorov-Smirnov, Multikolinearitas VIF & *Tolerance*, Heteroskedastisitas Glejser), Uji Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, serta Uji Koefisien Determinasi (R^2) berbantuan *IBM SPSS Statistics* versi 29 (Ghozali, 2018).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik dari 72 responden, didominasi oleh laki-laki (52,8%), usia 25–35 tahun (50,0%), tingkat pendidikan S1 (33,3%), dan masa kerja 1–3 tahun (31,9%). Pengujian validitas pada seluruh item variabel X1, X2, dan Y menunjukkan nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,001 (Valid). Nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk X1 (0,897), X2 (0,932), dan Y (0,947) seluruhnya > 0,60 (Reliabel).

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator / Metode	Nilai Hasil	Kriteria Evaluasi	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig.)	0,200	> 0,05	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (X1 & X2)	0,768	> 0,10	Tidak terjadi <i>multikolinearitas</i>
	VIF (X1 & X2)	1,301	< 10,00	
Heteroskedastisitas	Uji Glejser (<i>Sig.</i> X1)	0,981	> 0,05	Tidak terjadi <i>heteroskedastisitas</i>
	Uji Glejser (<i>Sig.</i> X2)	0,657	> 0,05	

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	3,839	3,004	—	1,278	0,205
Insentif (X1)	1,125	0,138	0,575	8,143	< 0,001
Beban Kerja (X2)	0,576	0,098	0,417	5,903	< 0,001

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: $Y = 3,839 + 1,125(X1) + 0,576(X2)$.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F hitung</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	2215,202	2	1107,601	95,930	< 0,001
<i>Residual</i>	796,673	69	11,546	—	—
<i>Total</i>	3011,875	71	—	—	—

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,858	0,735	0,728	3,398

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,735 menunjukkan bahwa variabel Insentif (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 73,5%, sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Kontribusi determinasi parsial Insentif adalah 45% dan Beban Kerja sebesar 29%.

4.2. Pembahasan

Pengujian regresi parsial mengonfirmasi bahwa variabel insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama, ditunjukkan oleh perolehan t-hitung sebesar 8,143 dan signifikansi kurang dari 0,001. Keberadaan kompensasi insentif berupa pemberian bonus prestasi, komisi *profit sharing*, fasilitas jaminan kesehatan, dan cuti sakit bergaji terbukti meningkatkan ketenangan serta kepuasan karyawan. Hal ini membakar semangat para personel untuk bertindak lebih teliti, mengurangi rasio kesalahan administrasi, serta menuntaskan pemberkasan tepat waktu. Porsi kontribusi parsial insentif sebesar 45% mempertegas posisi insentif sebagai pendorong utama etos kerja operasional. Temuan ini selaras dengan simpulan (Carina, 2023) serta Ardiyanti & Radiansyah (2024) yang menggarisbawahi bahwa skema apresiasi finansial yang transparan efektif dalam memperkuat performa sumber daya manusia.

Temuan berikutnya memperlihatkan bahwa variabel beban kerja turut membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dicirikan oleh nilai t-hitung 5,903 dan signifikansi di bawah 0,001 dengan kontribusi parsial sebesar 29%. Terjadinya pengaruh searah ini dikarenakan tingginya frekuensi pemrosesan paket dan tuntutan jam lembur pada divisi operasional dimaknai oleh karyawan sebagai *challenge stressor*, yakni bentuk kepercayaan korporasi terhadap kompetensi profesional mereka. Pendelegasian target pekerjaan yang padat mendorong peningkatan kewaspadaan, manajemen fokus, serta pengasahan efisiensi kerja tanpa menimbulkan kelelahan ekstrem selama diimbangi oleh apresiasi yang setimpal. Hasil ini memperkuat konfirmasi ilmiah dari (Maylova et al., 2026) mengenai peran tuntutan kerja yang konstruktif, namun berbeda dari temuan (Nur Aisah, 2022) dikarenakan karakteristik sektor logistik sangat bergantung pada irama kerja berkecepatan tinggi.

Melalui evaluasi serempak, pengujian simultan menghasilkan nilai F-hitung sebesar 95,930 dengan signifikansi kurang dari 0,001, mengonfirmasi bahwa insentif dan beban kerja secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di PT. Yappindo Transportama secara bermakna. Perolehan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,735 mencerminkan bahwa 73,5% variabilitas pencapaian kinerja mampu dijelaskan oleh sinergi antara besaran imbalan insentif dan tingkat alokasi beban tugas. Hasil ini membuktikan pentingnya penerapan strategi manajerial yang berimbang, di mana pemberian beban operasional logistik yang menantang harus diimbangi skema kompensasi dan apresiasi yang adil guna menjaga produktivitas karyawan secara *sustained*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Rangkaian analisis statistik dan pembahasan empiris menyimpulkan bahwa insentif dan beban kerja terbukti memegang peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan pada Kantor Pusat Operasional PT. Yappindo Transportama, baik dipinjau melalui analisis parsial maupun simultan. Insentif terbukti memberikan kontribusi dominan dalam memicu peningkatan kualitas dan kedisiplinan kerja, sementara beban kerja yang terkelola dengan baik bertindak sebagai stimulus tantangan profesional yang mendorong ketepatan waktu serta produktivitas harian. Secara bersama-sama, kombinasi kedua faktor tersebut memberikan pengaruh yang sangat kuat dengan daya jelaskan mencapai 73,5% terhadap variasi kinerja karyawan di perusahaan logistik ini.

5.2 Saran

Bertolak dari kesimpulan riset, rekomendasi praktis ditujukan bagi manajemen PT. Yappindo Transportama untuk merancang penguatan apresiasi non-finansial seperti program karyawan terbaik bulanan guna melengkapi insentif material yang sudah berjalan. Manajemen disarankan pula mengevaluasi sistem pendistribusian beban tugas antardivisi dan penetapan durasi lembur mingguan agar terhindar dari titik jenuh operasional, disertai pelaksanaan pelatihan manajemen waktu serta efisiensi penggunaan sumber daya kerja. Bagi peneliti mendatang, terbuka peluang luas untuk memperluas lingkup analisis dengan merekrut variabel independen tambahan seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun budaya organisasi guna membedah porsi pengaruh 26,5% yang belum terjabarkan dalam model penelitian ini.

REFERENSI

- Andi Sukma, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Xii Wonosari Kebun Teh Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*.
- 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, 1544–1553. <https://Jurnal.Permapendis-Sumut.Org/Index.Php/Edusociety>
- Carina, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anugerah Sentosa Abadis. *Eco-Buss (Economy And Bussiness)*.
- Damianus A.Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Maylova, R. W., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2026). Stres Kerja Dan Beban Kerja Sebagai Pendorong Kinerja Karyawan: Bukti Empiris Dari Instansi Pelayanan Publik. *Bisma : Business And Management Journal*, 4(1), 26–33. <https://Doi.Org/10.59966/Bisma.V4i1.2514>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm E*, 2(2), 2745–7257.
- Nur Aisah. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru). *Jurnal Maritim*, 4(1).
- Pramesti, A. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gemilang Abadisemarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 54–66.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siahaan, B. A. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(2), 101–110.
- Simangunsong, E. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kukima: Jurnal Kurikulum Dan Kemahasiswaan*, 2(1), 112–123.
- Sugiono, S. , R., & Handayani, T. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Kerja Operasional. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 15–26.