



Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Iim Abadi Jaya

Regita Cahyani

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

e-mail: rcahyani118@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of incentives, workload, and work motivation on employee performance at PT. IIM Abadi Jaya. The research employed a quantitative method with an associative approach to identify the relationships and effects among the variables. Data were collected through questionnaires distributed to 55 respondents who are employees of PT. IIM Abadi Jaya. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26 software. The results of the study indicate that incentives, workload, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, incentives and work motivation have a positive and significant influence on employee performance, while workload shows no significant effect. The Adjusted R Square value of 0.774 indicates that 77.4% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 22.6% is influenced by other variables not examined in this study. These findings emphasize the importance of appropriate incentive schemes and enhanced work motivation in improving employee performance, as well as the need for effective workload management to prevent negative impacts on productivity.

Keywords: Incentives, Workload, Work Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IIM Abadi Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan PT. IIM Abadi Jaya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,774 menunjukkan bahwa 77,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sementara sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian insentif yang tepat dan peningkatan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, serta perlunya pengelolaan beban kerja agar tidak berdampak negatif terhadap produktivitas.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling vital dalam suatu organisasi karena berperan langsung dalam menentukan arah, strategi, dan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja optimal sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola dan memberdayakan karyawannya. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting untuk menilai sejauh mana organisasi berhasil mengelola potensi sumber daya manusianya secara efektif. Kinerja yang tinggi biasanya tidak terlepas dari beberapa faktor utama seperti pemberian insentif, beban kerja yang proporsional, dan motivasi kerja yang kuat (Hasibuan, 2019; Mangkunegara, 2017).

Insentif berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi atau pencapaian individu dalam organisasi. Pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa insentif merupakan alat manajerial yang penting untuk mendorong karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, penelitian Akbar dan Dharasta (2022) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Beban kerja menjadi faktor yang menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak proporsional dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Menurut (Mangkunegara 2017) menjelaskan bahwa beban kerja perlu diatur secara seimbang agar tidak menimbulkan tekanan psikologis. Hasil penelitian (Saputra, 2021) juga mendukung pandangan ini dengan menyatakan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karena mengganggu fokus dan motivasi kerja karyawan.

Selain insentif dan beban kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja yang optimal. Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, serta tingkat komitmen seseorang dalam bekerja (Robbins dan Judge, 2018). Ketika motivasi kerja tinggi, karyawan akan lebih berinisiatif, bertanggung jawab, dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) menambahkan bahwa motivasi berperan sebagai energi penggerak yang membuat individu mampu mempertahankan performa kerja secara konsisten.

Kinerja karyawan sendiri dapat diartikan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan, kemauan, dan kesempatan untuk bekerja dengan efektif. Faktor-faktor seperti insentif, beban kerja, dan motivasi memiliki

pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam konteks PT. IIM Abadi Jaya, yang bergerak di bidang jasa dan pemberangkatan tenaga kerja, faktor-faktor tersebut menjadi tantangan nyata. Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja, sistem insentif yang belum optimal, serta motivasi kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial, guna memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di lingkungan kerja.

Hasil-hasil penelitian terdahulu mendukung pentingnya kajian ini. Kajian (Zain et al., 2022) menemukan bahwa insentif dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja menunjukkan pengaruh yang bervariasi tergantung kondisi organisasi. Sementara itu, studi oleh (Ndraha et al., 2024) mengungkapkan bahwa beban kerja dan kompensasi dapat memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan semangat kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya optimalisasi manajemen sumber daya manusia di PT. IIM Abadi Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. IIM Abadi Jaya yang berjumlah 75 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selain itu, dilakukan juga uji F (simultan), uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

IIM Abadi Jaya, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi masing-masing variabel independen, di mana insentif dan motivasi memiliki nilai $p\text{-value} < 0,05$, sedangkan beban kerja $> 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,774 mengindikasikan bahwa 77,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model, sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 1
Output SPSS Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.151	1.277		.901	.371		
	Insentif	.312	.101	.307	3.086	.003	.308	3.246
	Beban Kerja	.237	.097	.241	2.436	.017	.314	3.189
	Motivasi Kerja	.401	.108	.402	3.700	.000	.259	3.856

Untuk menentukan persamaan regresi berganda dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$Y = 1.151 + 0.312 X_1 + 0.237 X_2 + 0.401 X_3$$

Dimana:

X_1 = Insentif

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh, dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 1,151 menunjukkan bahwa apabila variabel insentif (X_1), beban kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan berada pada tingkat dasar sebesar 1,151. Koefisien regresi untuk variabel insentif sebesar 0,312 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan insentif akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,312, dengan asumsi bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja tidak berubah. Hal ini menggambarkan bahwa insentif memiliki kontribusi nyata dalam mendorong peningkatan kinerja, di mana penghargaan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan mampu menumbuhkan semangat dan loyalitas yang lebih tinggi. Pandangan ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2017) yang menegaskan bahwa insentif merupakan faktor eksternal penting dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022) juga memperkuat temuan ini dengan hasil bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar 0,237 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,237, dengan asumsi variabel insentif dan motivasi tetap konstan. Namun, hasil ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik, yang berarti bahwa perubahan tingkat beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, mereka masih mampu beradaptasi dan mengelola tugas dengan baik sehingga dampaknya terhadap hasil kerja menjadi tidak terlalu besar. Kondisi tersebut mungkin disebabkan oleh adanya pembagian kerja yang proporsional atau sistem dukungan internal yang membantu karyawan mempertahankan produktivitasnya. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Zain et.al., 2022), yang menyatakan bahwa beban kerja baru memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja ketika sudah melampaui batas toleransi individu.

Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,401 memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi akan memberikan dampak positif yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi dorongan internal seseorang untuk bekerja, maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi dan komitmen dalam mencapai target perusahaan. Hasil ini mendukung teori motivasi Herzberg yang menekankan pentingnya faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dalam membangun kepuasan kerja dan meningkatkan performa (Herzberg, 1966). Sejalan dengan itu, menurut (Akbar & Dharasta, 2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena motivasi yang kuat mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua dari tiga variabel bebas, yaitu insentif dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat dorongan (motivasi) dan penghargaan (insentif) dibandingkan oleh tekanan yang bersumber dari beban kerja. Perusahaan perlu lebih memfokuskan upaya manajerial pada pemberian insentif yang adil dan peningkatan motivasi kerja melalui pengembangan karier, pengakuan prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya, dapat disimpulkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, insentif dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pemberian insentif dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam perubahan performa karyawan di lingkungan penelitian ini.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen perusahaan perlu lebih fokus dalam memperkuat aspek insentif dan membangun sistem motivasi kerja yang berkelanjutan. Strategi ini dapat menjadi upaya efektif dalam mendorong produktivitas dan kinerja optimal para karyawan. Saran yang dapat diberikan adalah perlunya evaluasi berkala terhadap sistem insentif dan pemberdayaan motivasi intrinsik karyawan melalui pengakuan, jenjang karier, serta pelatihan yang mendorong keterlibatan dan kepuasan kerja. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada cakupan variabel yang terbatas hanya pada tiga faktor internal. Penelitian belum mempertimbangkan faktor eksternal seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau kondisi ekonomi yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup variabel dan memperbanyak jumlah responden agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalizable.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. & Dharasta, A. (2022) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), pp. 45-56.
- Akbar, M. A., & Dharasta, Y. S. M. A. (2022). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *E-DJ Ekonomi Deposito Journal*, 1-10.
- Ariansy, N. I., & Khasanah, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 88-97.
- Hasibuan, M.S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 50-59.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, A., & Pertiwi, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(3), 101-110.
- Ndraha, A. L., Nasution, R., & Saragih, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Terapan*, 6(2), 63-70.

- Ndraha, E., Lestari, N. & Fadilah, R. (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(1), pp. 78-89.
- Reffiana, C., & Marlina, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 30-38.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2018) *Organizational Behavior*. 18th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, R. (2021). Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(2), 45-54.
- Sinaga, N. E., Marpaung, M. A., & Purba, D. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 14-21.
- Suryawan, R. & Salsabilla, N. (2022) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(4), pp. 210-220.
- Zain, E. M., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Bella Jaya PS Wajak. *E-DJ Ekonomi Deposito Journal*, 1-10.
- Zain, R., Pratama, A. & Yuliani, D. (2022) Hubungan Insentif, Motivasi, dan Kinerja Karyawan pada Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), pp. 33-42.