

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR GEMILANG PERSERODA

The Effect Of Workload And Incentives On Employee Performance At PT. BPR Gemilang Perseroda

Yeni Marlini¹, Ranti Melasari², Eva Setia Rini Damanik³

Email: yenyusifa@gmail.com¹, ranti.akuntansiunisi@gmail.com², yenyusifa@gmail.com³

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Graha Karya Muara Bulian

^{1,2}Jl. Lintas Rengat - Tembilahan, Pulau Palas, Tembilahan Hulu, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29213, Indonesia

³Jalan Gajah Mada, Kelurahan Teratai, Kecamatan Muara Bulian, Kabupaten Batang Hari, Provinsi Jambi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan operasional perbankan, sedangkan beban kerja dan insentif diyakini sebagai dua faktor yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas dan metode sensus terhadap seluruh 30 karyawan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,383$; $\text{sig.} = 0,021$); (2) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ($t = 1,930$; $\text{sig.} = 0,060$); dan (3) beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 15,644$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 40,0% ($\text{Adjusted } R^2 = 0,374$), sedangkan 60,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Temuan ini mengimplikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara kebijakan insentif perlu direvisi agar berbasis kinerja individu guna memberikan dampak motivasi yang lebih optimal. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and incentives on employee performance at PT BPR Gemilang Perseroda. Employee performance serves as a key indicator of banking operational success, while workload and incentives are considered two primary factors that directly influence employee productivity and work quality. This research employs a quantitative approach with a causal design and census method, involving all 30 employees as the sample. Data were collected through five-point Likert-scale questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression with SPSS 27. Results show that: (1) workload has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.383$; $\text{sig.} = 0.021$); (2) incentives do not have a significant partial effect on employee performance ($t = 1.930$; $\text{sig.} = 0.060$); and (3) workload and incentives simultaneously have a significant effect on employee performance ($F = 15.644$; $\text{sig.} = 0.000$), contributing 40.0% of variance ($\text{Adjusted } R^2 = 0.374$), while the remaining 60.0% is influenced by other variables not examined in this study. These findings imply that proportional workload management is the dominant factor in improving employee performance, while incentive policies need to be revised to be more individually performance-based in order to provide stronger motivational impact. Future studies are recommended to incorporate variables such as leadership, work environment, and work motivation.

Keywords: Workload, Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR), sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan karena layanan yang diberikan berhubungan langsung dengan kepercayaan dan kepuasan masyarakat. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi kunci keberhasilan operasional perbankan, mulai dari pengelolaan simpanan, penyaluran kredit, hingga pelayanan transaksi harian. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang BUMD, BPR daerah dituntut dikelola secara profesional, transparan, dan akuntabel untuk memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat serta mendukung pembangunan ekonomi lokal [13], [14].

PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu BUMD di sektor keuangan yang memiliki peran strategis dalam mendorong inklusi keuangan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat, khususnya pelaku UMKM. Sebagai lembaga keuangan yang berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), BPR dituntut untuk memenuhi standar operasional yang ketat, mengelola risiko keuangan, dan memberikan pelayanan berkualitas secara konsisten. Tuntutan tersebut menempatkan karyawan pada posisi sentral sebagai pelaksana operasional, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja mereka menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan [8].

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja mencakup jumlah tugas, tingkat kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu [17]. Dalam konteks perbankan mikro seperti BPR, beban kerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup tanggung jawab pelayanan nasabah, pengelolaan data keuangan yang membutuhkan ketelitian tinggi, serta kepatuhan terhadap prosedur OJK. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 menegaskan kewajiban perusahaan dalam menciptakan kondisi kerja yang adil, termasuk pengaturan beban kerja yang proporsional [12]. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, stres, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan [10], [17].

Faktor lain yang tak kalah penting adalah insentif. Insentif merupakan bentuk penghargaan finansial tambahan di luar gaji pokok yang diberikan untuk mendorong motivasi dan produktivitas kerja [5]. Sistem insentif yang dirancang dengan baik dan berbasis kinerja individu dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan tanggung jawab kerja, dan menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, insentif yang bersifat seragam dan tidak terkait langsung dengan capaian kinerja berpotensi kehilangan daya motivasinya [18]. Penelitian empiris terdahulu menunjukkan hasil yang beragam: sebagian menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja [1], sedangkan sebagian lainnya menemukan pengaruh yang tidak signifikan ketika faktor-faktor lain lebih dominan [2].

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di lingkungan BPR, khususnya di Kabupaten Indragiri Hilir, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada berfokus pada perusahaan manufaktur atau instansi pemerintah, sehingga terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi terkait karakteristik khusus organisasi jasa keuangan daerah. Selain itu, hasil penelitian empiris yang tidak konsisten mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja mengindikasikan perlunya kajian kontekstual yang lebih spesifik untuk memperoleh bukti yang lebih kuat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut: (H1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda; (H2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda; (H3) Beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas (*causal research*) untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel beban kerja dan insentif sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono [15], penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori melalui pengukuran variabel dan analisis statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasi. [3] menambahkan bahwa pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas memungkinkan peneliti mengidentifikasi dan mengukur kekuatan hubungan sebab-akibat antarvariabel secara sistematis melalui prosedur statistik yang terstruktur. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Penelitian dilaksanakan di PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perbankan, meliputi bagian akuntansi, kredit, teller, *customer service*, dan staf administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini didasarkan pada jumlah karyawan yang relatif kecil, yaitu sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono [15], sampel jenuh digunakan ketika seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel agar data yang diperoleh representatif dan mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh. Dengan demikian, total responden dalam penelitian ini adalah 30 orang dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang diukur dengan kuesioner berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen serta analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS 25 [4]. :

- a. **Kinerja Karyawan (Y)** diukur menggunakan 8 item pertanyaan yang mengacu pada indikator kinerja [8], [9], meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama.

- b. **Beban Kerja (X_1)** diukur menggunakan 10 item pertanyaan yang mengacu [16], [17], mencakup indikator: jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, dan tuntutan tanggung jawab.
- c. **Insentif (X_2)** diukur menggunakan 6 item pertanyaan yang mengacu [5], [18], mencakup indikator: kesesuaian insentif dengan kinerja, keadilan pemberian insentif, insentif sebagai motivasi, dan dampak insentif terhadap semangat kerja.

Data primer dikumpulkan melalui: (1) kuesioner terstruktur yang disebarkan secara langsung kepada seluruh karyawan; (2) wawancara tidak terstruktur dengan pimpinan dan beberapa karyawan untuk memperdalam pemahaman mengenai kondisi kerja aktual; dan (3) studi dokumentasi terhadap peraturan internal, struktur organisasi, dan kebijakan SDM perusahaan. Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan SPSS versi 27 sebagai berikut:

- a. **Uji Kualitas Instrumen.** Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria r hitung $> r$ tabel (0,361 pada $df = 28$, $\alpha = 5\%$). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $\alpha > 0,60$.
- b. **Uji Asumsi Klasik.** Meliputi: (a) uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (normal jika sig. $> 0,05$); (b) uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 ; (c) uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser (bebas heteroskedastisitas jika sig. $> 0,05$).
- c. **Analisis Regresi Linear Berganda.** Model: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$, di mana Y = kinerja karyawan, X_1 = beban kerja, X_2 = insentif.
- d. **Uji Hipotesis.** (a) Uji parsial (uji t) dengan kriteria t hitung $> t$ tabel atau sig. $< 0,05$; (b) uji simultan (uji F) dengan kriteria F hitung $> F$ tabel atau sig. $< 0,05$; (c) uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengukur proporsi variasi yang dapat dijelaskan model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Maks	Rata-rata	Std. Deviasi	Kisaran Teoritis
Beban Kerja (X_1)	30	63	80	69,20	5,956	10–50
Insentif (X_2)	30	22	30	25,68	2,403	6–30
Kinerja Karyawan (Y)	30	33	40	37,06	2,368	8–40

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 1, variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata 69,20 dari kisaran teoritis 10–50 (skala skor total), yang mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja berada pada kategori cukup tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 5,956 menunjukkan terdapat variasi penilaian antarresponden, yang mencerminkan perbedaan intensitas beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan. Variabel Insentif memiliki rata-rata 25,68 dari nilai maksimal 30, menunjukkan bahwa karyawan secara umum menilai pemberian insentif berada pada kategori cukup baik. Variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 37,06 dari nilai maksimal 40, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT BPR Gemilang Perseroda secara keseluruhan sudah berada pada level yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,801	0,361	Valid
2	0,780	0,361	Valid
3	0,783	0,361	Valid
4	0,794	0,361	Valid
5	0,777	0,361	Valid
6	0,806	0,361	Valid
7	0,740	0,361	Valid
8	0,796	0,361	Valid
9	0,806	0,361	Valid
10	0,755	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Insentif (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,878	0,361	Valid
2	0,792	0,361	Valid
3	0,829	0,361	Valid
4	0,686	0,361	Valid
5	0,813	0,361	Valid
6	0,800	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,624	0,361	Valid
2	0,625	0,361	Valid
3	0,641	0,361	Valid
4	0,677	0,361	Valid
5	0,618	0,361	Valid
6	0,552	0,361	Valid
7	0,493	0,361	Valid
8	0,578	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 2, 3, dan 4, seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel (0,361), sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,949	0,600	Reliabel
Insentif (X2)	0,887	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,600. Variabel Beban Kerja memiliki nilai tertinggi (0,949), diikuti Insentif (0,887) dan Kinerja Karyawan (0,746). Hal ini menunjukkan konsistensi internal instrumen sangat baik, terutama pada variabel Beban Kerja, sehingga kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,062 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Nilai
N	30
Test Statistic	0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,062
Keterangan	Normal (sig. $>$ 0,05)

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,507	1,972	Tidak multikolinear
Insentif (X2)	0,507	1,972	Tidak multikolinear

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Nilai Tolerance kedua variabel sebesar $0,507 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,972 < 10$, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Nilai VIF yang mendekati 2 juga mengindikasikan bahwa meskipun terdapat korelasi moderat antara beban kerja dan insentif (kemungkinan keduanya berkaitan dengan kondisi kerja), korelasi tersebut tidak cukup kuat untuk menyebabkan masalah multikolinearitas.

Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar $0,060 > 0,05$ dan Insentif sebesar $0,060 > 0,05$, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B (β)	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	3,055	0,543	-	5,629	0,000
Beban Kerja (X1)	0,208	0,087	0,378	2,383	0,021
Insentif (X2)	0,256	0,133	0,306	1,930	0,060

Adjusted $R^2 = 0,374$ | R Square = 0,400 | F hitung = 15,644 | Sig. F = 0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,055 + 0,208X_1 + 0,256X_2 + \epsilon$$

Interpretasi persamaan: (1) Konstanta sebesar 3,055 bermakna bahwa apabila beban kerja dan insentif bernilai nol, kinerja karyawan akan tetap sebesar 3,055 satuan; (2) Koefisien $X_1 = 0,208$ (positif) menunjukkan setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,208 satuan, *ceteris paribus*; (3) Koefisien $X_2 = 0,256$ (positif) menunjukkan setiap peningkatan satu satuan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,256 satuan, *ceteris paribus*.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung = 2,383 > t tabel = 2,048 dengan signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Gemilang Perseroda. Arah positif pada koefisien regresi ($\beta = 0,208$) mengindikasikan bahwa beban kerja yang terkelola secara proporsional justru mendorong kinerja karyawan, bukan menurunkannya. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori beban kerja optimal: karyawan yang mendapatkan beban kerja sesuai kapasitasnya cenderung bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja [10], [17]. Dalam konteks BPR, karyawan yang memiliki tanggung jawab jelas dan beban kerja terukur mampu menyelesaikan transaksi dan layanan nasabah dengan lebih teliti dan tepat waktu [8]. Temuan ini sejalan [7] yang menemukan bahwa beban kerja yang terstruktur berpengaruh positif terhadap kinerja, serta didukung [11] yang menyimpulkan bahwa distribusi beban kerja yang seimbang meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dan tidak terkelola justru berpotensi menurunkan kualitas kerja [17], sehingga manajemen BPR perlu memastikan distribusi tugas yang adil dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t hitung = 1,930 < t tabel = 2,048 dengan signifikansi $0,060 > 0,05$, sehingga H2 ditolak. Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Gemilang Perseroda. Meskipun koefisien regresi bertanda positif ($\beta = 0,256$), pengaruhnya belum mencapai tingkat signifikansi statistik yang dipersyaratkan. Hasil ini mengindikasikan bahwa insentif yang diterapkan belum berfungsi optimal sebagai motivator kinerja. Beberapa faktor dapat menjelaskan temuan ini: pertama, insentif yang diberikan mungkin bersifat seragam (*flat*) dan tidak dikaitkan langsung dengan capaian kinerja individu, sehingga tidak menimbulkan persaingan produktif antar karyawan [5], [18], kedua, nilai insentif yang relatif kecil dibandingkan gaji pokok mungkin tidak cukup kuat untuk mengubah perilaku kerja karyawan; ketiga, motivasi karyawan BPR yang merupakan BUMD

mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor non-finansial seperti keamanan kerja, budaya organisasi, atau komitmen *institusional* [1]. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,374 menunjukkan masih ada 62,6% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain. Meski demikian, tidak signifikannya insentif secara parsial bukan berarti insentif tidak penting; secara simultan insentif tetap berkontribusi bersama beban kerja dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini sejalan [2] yang menemukan bahwa dalam kondisi tertentu insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai F hitung = 15,644 > F tabel = 4,20 ($df_1 = 2$, $df_2 = 27$, $\alpha = 0,05$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,400 (Adjusted $R^2 = 0,374$) menunjukkan bahwa 40,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 60,0% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi individu, dan sistem pengendalian internal. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun secara parsial insentif tidak signifikan, kombinasi pengelolaan beban kerja yang tepat dan sistem insentif yang ada tetap memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan [8] yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal secara simultan. Sejalan pula [6] yang menemukan bahwa beban kerja bersama faktor lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pendekatan terpadu dalam pengelolaan faktor-faktor tersebut menjadi kunci peningkatan kinerja. Implikasinya, manajemen PT BPR Gemilang Perseroda perlu mengintegrasikan strategi pengelolaan beban kerja yang proporsional dengan pembedaan sistem insentif berbasis kinerja sebagai pendekatan terpadu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, simpulan yang dapat ditarik adalah: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir ($t = 2,383$; sig. = 0,021; H_1 diterima). Beban kerja yang terdistribusi secara proporsional merupakan faktor dominan yang mendorong karyawan bekerja lebih fokus, efisien, dan bertanggung jawab. (2) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial ($t = 1,930$; sig. = 0,060; H_2 ditolak). Insentif yang masih bersifat seragam dan tidak dikaitkan langsung dengan capaian kinerja individu menyebabkan daya motivasinya belum optimal. (3) Beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 15,644$; sig. = 0,000; H_3 diterima) dengan kontribusi sebesar 40,0%. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kombinasi pengelolaan beban kerja yang baik dan kebijakan insentif yang memadai secara bersama-sama berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

- 1. Bagi Manajemen PT BPR Gemilang Perseroda.** Manajemen perlu: (a) melakukan evaluasi dan redistribusi beban kerja secara berkala menggunakan analisis beban kerja (*workload analysis*) untuk memastikan distribusi tugas yang proporsional sesuai kapasitas masing-masing karyawan; (b) merancang ulang sistem insentif menjadi berbasis kinerja individu (*performance-based incentive*) dengan indikator yang terukur dan transparan, sehingga insentif benar-benar berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja; (c) mempertimbangkan penerapan sistem reward non-finansial seperti penghargaan karyawan terbaik, kesempatan pengembangan karier, dan pelatihan sebagai pelengkap insentif finansial.
- 2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya.** Disarankan untuk: (a) memperluas populasi penelitian ke beberapa BPR di Kabupaten Indragiri Hilir atau Provinsi Riau untuk meningkatkan generalisabilitas temuan; (b) menambahkan variabel lain yang relevan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi SDM, budaya organisasi, atau stres kerja yang diperkirakan turut memengaruhi kinerja karyawan; (c) menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mengapa insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial; (d) menguji variabel moderasi atau mediasi, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, untuk mengungkap mekanisme pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–380. <https://doi.org/10.37721/JE.V20I3.484>
- [2] Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2024). Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bella Jaya PS Wajak. *e-Jurnal Riset Manajemen*. Universitas Islam Malang. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/16282>

- [3] Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- [4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Ed. ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi). Bumi Aksara.
- [6] Indrayana, D. S., & Sukono Putra, F. I. F. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1.1407>
- [7] Indriyana, A., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh pelatihan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 395–402. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2307>
- [8] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perkantoran*. Remaja Rosdakarya.
- [9] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- [10] Munandar, U. (2017). *Psikologi kerja: Teori dan aplikasi*. Rineka Cipta.
- [11] Ramadhan, V., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Dipa Puspa Labsains Jakarta Selatan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 3(3), 87–92. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.670>
- [12] Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176693/UU_Nomor_6_Tahun_2023.pdf
- [13] Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. <https://jdih.kemendagri.go.id/produk-hukum/detail/undang-undang-nomor-23-tahun-2014>
- [14] Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah*. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2017/54TAHUN2017PP.htm>
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [16] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- [17] Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- [18] Wibowo, A. (2017). *Manajemen kinerja: Teori dan penerapan*. Rajawali Pers.