

**PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.IIM ABADI
JAYA**

SKRIPSI

OLEH :

REGITA CAHYANI

202110325028



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT IIM Abadi Jaya

Nama Mahasiswa : Regita Cahyani

Nomor Pokok : 202110325028

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 juli 2025

Jakarta, 30 Juni 2025

MENYETUJUI,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Bintang Narpati, SE.,M.M.

NIDN.0316077203



Wirawan Widjanarko, SE.Ak.,M.M.,

MBA., CMA.

NIDN.0322086605

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Di PT.IIM Abadi Jaya

Nama Mahasiswa : Regita Cahyani

Nomor Pokok : 202110325028

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Juli 2025

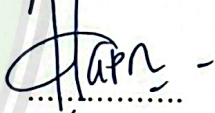
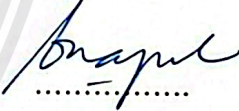
Jakarta, 01 Agustus 2025

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo
Giningroem, SE., M.Sc
NIDN.0303017106

Sekretaris Tim Penguji : Dr. Hadita, S.Pd., M.M
NIDN.0329048302

Penguji : Bintang Narpati, SE., M.M
NIDN.0316077203


.....

.....

.....

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Manajemen

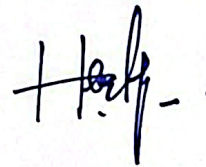


Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M

NIDN. 0327037601

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M

NIDN. 0318087101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “ adalah benar – benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila jika dikemudian hari ditemukan kecurangan dalam karya ilmiah ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dan saya mengizinkan skripsi ini untuk dibaca dan dipinjamkan bahkan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberi izin kepada perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi saya ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jakarta, 01 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Regita Cahyani

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. IIM Abadi Jaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan PT. IIM Abadi Jaya. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan 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, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of incentives, workload, and work motivation on employee performance at PT. IIM Abadi Jaya. The research method used is quantitative with an associative approach. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to 55 respondents who are employees of PT. IIM Abadi Jaya. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software. The results show that incentives, workload, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, incentives and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, while workload does not have a 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 percentage is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Incentives, Workload, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur terhadap kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir ini dapat dijalankan sebagaimana mestinya. Penulisan ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat akademik untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penelitian ini dengan judul. “Pengaruh Insentif, Beban kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.IIM Abadi Jaya”. Selama Proses penyusunan Skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, semangat, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak Tugas Akhir/Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan segera. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak Terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis beserta jajaran Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
2. Bapak Irjen Pol. (Purn) Dr.H. Bambang Karsono, Drs, SH, MM. Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Dr. Dovina Navanti, S.T, M.M. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
5. Bapak Bintang Narpati, Se., M.M. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, ilmu yang sangat bermanfaat bagi saya dan selalu siap

meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyusun Skripsi ini.

6. Bapak Wirawan Wijdanarko, SE.AK., M.M., MBA., CMA. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan, ilmu yang sangat bermanfaat bagi saya dan selalu siap meluangkan waktunya untuk membimbing saya dalam menyusun Skripsi ini.
7. Orang tua penulis yang selalu mendukung, mendoakan, memberikan semangat, memberikan kasih sayang yang tiada hentinya hingga saat ini. Terima kasih sudah memberikan semangat dan motivasi selama menyusun skripsi ini
8. Bagus Nugroho, calon suami penulis terimakasih atas dukungan yang luar biasa, baik secara emosional, tenaga, pikiran maupun materi. Terlebih atas keyakinan yang selalu ditanamkan bahwa penulis mampu melewati semua proses ini. Peran mu sangat berarti dalam pencapaian ini

Pada kesempatan kali ini juga disampaikan permohonan maaf kepada semua pihak bila selama pelaksanaan berlangsung terdapat kesalahan-kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja.

Menyadari bahwa Laporan Tugas Akhir ini jauh dari kata sempurna baik itu dari segi penyusunan ataupun pembahasan. Dengan itu saran dan kritik yang membangun dibutuhkan untuk kesempurnaan laporan ini. Semoga yang ada dalam laporan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat untuk pembaca pada umumnya.

Bekasi, 19 April 2025

Penulis,
Regita Cahyani
202110325028



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABLE	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Tugas Akhir	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.4 Tujuan Kinerja Karyawan	14
2.2 Insentif	16
2.2.1 Pengertian Insentif	16
2.2.2 Indikator Insentif	17
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif	18
2.2.4 Tujuan Pemberian Insentif	18

2.3	Beban Kerja.....	19
2.3.1	Pengertian Beban Kerja	19
2.3.2	Indikator Beban Kerja.....	20
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	21
2.3.4	Tujuan Pengukuran Beban Kerja.....	22
2.4	Motivasi Kerja.....	23
2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	23
2.4.2	Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	25
2.4.4	Tujuan Motivasi Kerja	25
2.5	Penelitian Terdahulu	26
2.6	Kerangka Pemikiran	39
2.7	Hipotesis.....	40
2.7.1	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan	40
2.7.2	Pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.....	41
2.7.3	Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	41
2.7.4	Pengaruh antara Insentif, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
BAB III	METODE PENELITIAN	43
3.1	Desain Penelitian	43
3.2	Teknik Sampel	43
3.2.1	Populasi.....	43
3.2.2	Sampel	44
3.3	Teknik Pengumpulan Sampel	44
3.4	Teknik Analisis Data.....	45
3.5	Uji Validitas	45

3.6 Uji Reliabilitas.....	46
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.1 Uji Normalitas	47
3.7.2 Uji Multikolonieritas	47
3.7.3 Uji Heteroskedestisitas	48
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.8 Uji Hipotesis.....	49
3.10 Uji T.....	50
3.11 Uji F.....	51
3.12 Uji Koefisien Determinasi	51
3.13 Konsep Operasionalisasi dan Variabel	52
3.14 Konsep Operasionalisasi dan Variabel	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1 Profil Perusahaan.....	56
4.1.2 Visi & Misi.....	58
4.2 Struktur Organisasi	61
4.3 Hasil Penelitian.....	62
4.3.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner.....	62
4.4 Uji Kualitas Data	67
4.4.1 Uji Validitas	67
4.4.2 Uji Realibilitas	68
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5.1 Uji Normalitas	69
4.5.2 Uji Multikolinieritas	71
4.5.3 Uji Heteroskedasitas	72

4.6 analisis regresi linear berganda	73
4.7 Uji Hipotesis.....	74
4.8 Uji Kolerasi	76
4.8.1 Uji Koefisien Kolerasi	76
4.8.2 Uji Koefisien Determinasi	77
4.9 pembahasan hasil penelitian.....	79
4.9.1 Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan	79
4.9.2 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan	80
4.9.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	81
4.9.4 Pengaruh insentif, beban kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan 81	
BAB V PENUTUP	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Implikasi manajerial	83
5.2.1 Bagi perusahaan	84
5.2.2 Bagi karyawan.....	84
5.3 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4. 1 Logo perusahaan.....	56
Gambar 4. 2 Struktur Orgsanisasi PT IIM Abadi Jaya	61
Gambar 4. 3 diagram responden berdasarkan jenis kelamin tahun 2025	63
Gambar 4. 4 diagram responden berdasarkan lama kerja tahun 2025	65
Gambar 4. 5 diagram responden berdasarkan jenis kelamin tahun 2025	66
Gambar 4. 6 Plot normalitas.....	69



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 prasurvei berban kerja.....	3
Tabel 1. 2 prasurvei motivasi kerja.....	4
Tabel 1. 3 Insentif yang di berikan Perusahaan ke karyawan	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Table 3. 1 Skala Likert	44
Table 3. 2 Operasionalisasi Konsep Dan Variabel.....	52
Tabel 4. 1 Hasil penyebaran dan pengumpulan kuesioner	62
Tabel 4. 2 Karakteristik berdasarkan usia	64
Tabel 4. 3 Uji Validitas Seluruh Variabel	67
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	68
Tabel 4. 5 Output SPSS Uji Normalitas.....	70
Tabel 4. 6 Output SPSS Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 7 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4. 8 Output SPSS Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 9 Output SPSS Uji T Partial.....	74
Tabel 4. 10 Output SPSS Uji F Simultan	76
Tabel 4. 11 Hasil Output Uji Koefisien Kolerasi.....	77
Tabel 4. 12 Output SPSS Koefisien Determinasi	77
Tabel 4. 13 Output SPSS Koefisien Determinasi Partial	78
Tabel 4. 14 Tabel Perhitungan Koefisien Determinasi Partial	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Di antara faktor-faktor tersebut, insentif, beban kerja, dan motivasi kerja menjadi elemen penting yang saling berkaitan dan berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Menurut (Buat et al., 2022) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, yang berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi untuk memotivasi karyawan agar mencapai target tertentu. Insentif yang efektif diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Namun, pemberian insentif yang tidak sesuai atau kurang adil justru dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif pada kinerja. (M. A. Akbar & Dharasta, 2023) menjelaskan bahwa insentif adalah pemberian imbal jasa di luar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai. Insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai agar bekerja lebih giat dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik

Pemberian insentif ini dapat menumbuhkan rasa dihargai, sehingga mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performa kerjanya.

Di sisi lain, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang juga menjadi tantangan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan bisa membuat karyawan kurang termotivasi karena merasa pekerjaannya kurang bermakna. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menyeimbangkan beban kerja agar karyawan tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka. (M. A. Akbar & Dharasta, 2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Fenomena di PT. IIM Abadi Jaya menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang sering kali menjadi masalah utama dalam lingkungan kerja. Banyak karyawan yang dihadapkan pada tugas yang tumpang tindih, waktu yang terbatas, serta tenggat waktu yang sangat ketat. Situasi ini menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya penurunan kualitas pekerjaan. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang berdampak langsung pada penurunan kinerja mereka (A. A. Saputra, 2021). Produktivitas menurun karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diharapkan. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk memperoleh gambaran awal, peneliti melakukan prasurvei kepada 10 karyawan PT. IIM Abadi Jaya melalui sesi wawancara sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tinggi.

Tabel 1.1 prasurvei beban kerja

No.	Item Pernyataan	Tidak Setuju/ Tidak Puas		Sangat Setuju/ Puas	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Merasa kewalahan dengan banyaknya tugas	2 Karyawan	20%	8 Karyawan	80%
2.	Tenggat waktu sering terlalu singkat	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
3.	Tugas sering tumpang tindih	4 Karyawan	40%	6 Karyawan	60%
4.	Beban kerja memengaruhi kualitas pekerjaan	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
5.	Sering mengalami stres akibat beban kerja	2 Karyawan	20%	8 Karyawan	80%

Dari hasil ini, terlihat bahwa mayoritas karyawan mengalami tekanan akibat beban kerja yang berlebihan, yang berdampak pada stres dan penurunan kualitas kinerja. Temuan ini memperkuat urgensi penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya.

Motivasi kerja memegang peran krusial sebagai pendorong utama dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme yang konsisten, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. (Suryawan & Salsabilla, 2022) mengartikan motivasi sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Jika individu dapat mengarahkan

potensi yang dimilikinya, hal tersebut akan banyak bermanfaat dalam upaya mencapai tujuan.

Untuk mengetahui gambaran awal mengenai kondisi motivasi kerja di PT. IIM Abadi Jaya, peneliti melakukan prasurvei kepada 10 orang karyawan melalui sesi wawancara singkat. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur aspek-aspek motivasi kerja seperti semangat bekerja, rasa memiliki terhadap pekerjaan, inisiatif, serta kepuasan terhadap pencapaian.

Tabel 1. 2 prasurvei motivasi kerja

No.	Item Pernyataan	Tidak Setuju/ Tidak Puas		Sangat Setuju/ Puas	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Saya merasa semangat dalam menjalankan tugas setiap harinya	4 Karyawan	40%	6 Karyawan	60%
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penting bagi kemajuan perusahaan	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
3.	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diperintah	5 Karyawan	50%	5 Karyawan	50%
4.	Saya merasa puas ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik	3 Karyawan	30%	7 Karyawan	70%
5.	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja	6 Karyawan	60%	4 Karyawan	40%

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan memiliki motivasi kerja yang cukup baik, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya penghargaan dan minimnya inisiatif mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting

dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya.

Fenomena di PT.IIM Abadi Jaya dalam beberapa bulan terakhir menunjukkan perusahaan mengalami penurunan kinerja dari tim operasional. Hal ini ditandai dengan, Tingginya tingkat keterlambatan dalam pengurusan dokumen CPMI, Banyaknya calon PMI yang mengeluhkan layanan tidak responsive, Turunnya jumlah CPMI yang berhasil diberangkatkan per bulan dan meningkatnya keluhan internal terkait beban kerja dan kurangnya penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu penyebab utama penurunan kinerja ini adalah rendahnya motivasi kerja karyawan, terutama pada bagian operasional dan pelayanan. Beberapa faktor yang memengaruhi adalah Sistem insentif yang tidak sesuai dengan beban kerja, Kurangnya penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi atau peluang pengembangan diri, Tugas yang bersifat monoton dan tekanan tinggi dari target keberangkatan, Minimnya komunikasi dan umpan balik dari atasan.

Selain itu, sistem insentif yang tidak jelas atau tidak diberikan secara konsisten juga berperan besar dalam menurunkan kinerja karyawan. Ketika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pencapaian atau tidak transparan, karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai (Alifian et al., 2023). Hal ini menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan berkurangnya loyalitas terhadap organisasi. Insentif yang adil, jelas, dan sesuai dengan pencapaian karyawan seharusnya menjadi alat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas (Zain, Dera, et al., 2022).

Tabel 1. 3 Insentif yang di berikan Perusahaan ke karyawan

No.	Target	Persentase Insentif dari Gaji Pokok (Rp 4.000.000)
1.	15 – 20 CPMI	30% – 40% (Rp 1.200.000 – Rp 1.600.000)
2.	10 – 14 CPMI	20% – 28% (Rp 800.000 – Rp 1.120.000)
3.	5 - 9 CPMI	10% – 18% (Rp 400.000 – Rp 720.000)
4.	< 5 CPMI	2% (Rp 80.000)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT.IIM Abadi Jaya menerapkan sistem insentif berbasis capaian jumlah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang berhasil ditangani oleh karyawan. Karyawan yang mencapai target 15–20 CPMI memperoleh insentif tertinggi, yaitu sebesar 30% hingga 40% dari gaji pokok (Rp 1.200.000 – Rp 1.600.000). Untuk capaian 10–14 CPMI, insentif yang diberikan berkisar antara 20% hingga 28% (Rp 800.000 – Rp 1.120.000). Sedangkan target 5–9 CPMI mendapatkan insentif sebesar 10% hingga 18% (Rp 400.000 – Rp 720.000). Jika jumlah CPMI yang dicapai kurang dari 5, karyawan hanya menerima insentif sebesar 2% dari gaji pokok, yaitu Rp 80.000. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, terdapat keluhan bahwa skema insentif yang diterapkan masih dirasa kurang memuaskan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa untuk mencapai target maksimal, yaitu menangani 15 hingga 20 CPMI dalam satu bulan, dibutuhkan upaya yang sangat berat, terutama jika kondisi lapangan tidak mendukung atau terjadi kendala administratif. Mereka menganggap bahwa besaran insentif yang diberikan belum sebanding dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab kerja yang harus dipenuhi. Hal ini menimbulkan kesan bahwa sistem insentif belum sepenuhnya adil dan belum cukup memotivasi seluruh karyawan secara merata, terutama bagi mereka yang berada di lapangan dengan tantangan operasional yang tinggi.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di PT. IIM Abadi Jaya sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel ini, yaitu beban kerja, motivasi kerja, dan insentif. Ketika beban kerja tidak proporsional, motivasi menurun, dan insentif tidak adil, kinerja karyawan akan terpengaruh secara negative, Sebaliknya, jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik dengan beban kerja yang realistis, motivasi yang terjaga, dan sistem insentif yang jelas serta adil maka karyawan akan dapat memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Steffany & Hikmah, 2023).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IIM Abadi Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut adalah permasalahan permasalahan yang akan dibahas :

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif dan motivasi serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor Sumber Daya Manusia dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Memuat uraian mengenai latar belakang penulisan, judul penelitian, perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi uraian mengenai teori-teori yang diperoleh melalui kajian pustaka dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, yang kemudian dijadikan dasar untuk merumuskan hipotesis dan mendeskripsikan penelitian secara lebih lanjut..

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data – data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variable yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis,yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak – pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai hasil dari perpaduan antara motivasi dan kemampuan, di mana seseorang diharapkan memiliki tingkat kesediaan serta kapasitas tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Putri et al., 2024).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berhubungan langsung dengan produktivitas, pencapaian tujuan perusahaan, serta kepuasan kerja individu. Kinerja yang baik dapat meningkatkan daya saing organisasi, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan. Menurut (Zaenal Arifin & Sasana, 2022) Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama salah satunya masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja oleh individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, yang bergantung

pada kemampuan, pengalaman, komitmen, serta alokasi waktu yang dimiliki. Kinerja tidak hanya mencakup proses pelaksanaan tugas, tetapi juga hasil yang dihasilkan dari aktivitas tersebut (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau prestasi kerja yang dievaluasi dalam suatu periode tertentu, di mana penilaian tersebut didasarkan pada kapasitas, kompetensi, serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, kinerja juga menjadi indikator keberhasilan individu dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam aspek produktivitas, kualitas kerja, maupun kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku (Alifian et al., 2023).

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mulyadi & Pancasasti, 2021) Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama, di antaranya :

1. seberapa baik tugas diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Mengukur jumlah output atau hasil kerja yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas.

4. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.
5. Kemampuan untuk memberikan ide baru, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan.

2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri individu seperti motivasi dan kompetensi dan faktor eksternal, yaitu kondisi lingkungan kerja serta kebijakan organisasi.

1. Faktor Internal

Faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu yang berpengaruh terhadap bagaimana seorang karyawan bekerja. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. **Motivasi Kerja** berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerja dengan lebih bersemangat dan penuh tanggung jawab. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan lebih tekun serta berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal.
- b. **Kompetensi dan Keterampilan** yang dimiliki karyawan sangat menentukan seberapa efektif dan efisien mereka dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya akan lebih produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Uji Turnitin

Lampiran 2.Uji Refrensi

Lampiran 3.Surat Penelitian

Lampiran 4.KuesionerPenelitian

Lampiran 5.Tabulasi Data

Lampiran 6.Pengolahan data

Lampiran 7.Curriculum Vitae

