



# Insentif Bukan Sekedar Tambahan, tetapi Dorongan Nyata Bagi Kinerja Karyawan

Rochmat Basuki, Vera Firdaus\*

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

**Abstrak:** Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini dapat digunakan untuk menguji teori secara objektif dengan melihat hubungan antar variabel. Pengambilan sampel dengan Teknik Probability sampling dengan metode purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 143 karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya. Teknik Analisa data menggunakan Analisa regresi linier berganda dengan program SPSS V25. Hasil penelitian antara lain : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.47134/jbea.v3i3.1186>

\*Correspondence: Vera Firdaus

Email: [Verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:Verafirdaus@umsida.ac.id)

Received: 27-03-2026

Accepted: 27-04-2026

Published: 21-05-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** The purpose of this study is to determine of incentive, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Surabaya Company. By using a quantitative approach, this approach can be used to test the theory objectively by looking at the relationship between variables. Sampling using Probability sampling technique with purposive sampling method. The number of samples is 143 employee of the PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Surabaya Company store in Sampit district. Data analysis technique uses multiple linear regression analysis with the SPSS V25 program. The results of the study include: incentive influences Employee Performance, Work Motivation influences Employee Performance, Work Discipline influences Employee Performance

**Keywords:** Incentive, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

## Pendahuluan

Perusahaan yang berkembang dan sukses tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia (karyawan). Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain sumber daya manusia yang ditingkatkan, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan pada setiap perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan. Seperti perusahaan pada umumnya, Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penerapan pemberian insentif, motivasi, disiplin dalam bekerja. Dalam hal tersebut perusahaan mengupayakan hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih meningkat lagi kinerjanya. Sebab mengingat pada tahun 2023 kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya kinerja karyawan menurun, hal ini dilihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun 2023 sampai akhir tahun 2023.

Dari permasalahan dan fenomena penurunan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kembali menjadi lebih. Apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan, setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Objek penelitian ini berada pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) III Cabang Surabaya. Berdasarkan observasi dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) III Cabang Surabaya yang dimana sering terjadi nya hal dalam penurunan semangat kerja. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas pegawai.

Kinerja karyawan sangat membantu suatu perusahaan dalam meraih tujuan, karena kinerja merupakan keberhasilan berkelanjutan individu selama jumlah waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai standart dan tujuan kerja yang telah di sepakati bersama. Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kependaian dengan pekerjaan yang akan ia lakukan sehingga tujuan tersebut tercapai. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor penelitian ini menggunakan pemberian insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variable independen yang akan mengukur kinerja karyawan.

Pemberian insentif sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, oleh karena perusahaan harus memaksimalkan pemberian insentif kepada karyawan. Ada beberapa karyawan yang bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan uang, dilain pihak ada beberapa karyawan yang mengatakan bahwa uang bukanlah satu-satunya kebutuhan yang dibutuhkan karyawan. Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan. Semangat tidaknya karyawan dapat dipengaruhi dari besar kecilnya insentif yang diperoleh. Jika insentif yang diterima tidak sesuai pengorbanannya dalam bekerja maka karyawan akan tidak bersemangat dan malas.

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri karyawan, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian. Motivasi kerja merupakan perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Motivasi membahas bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar

bersedia bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan menjadi pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan, Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja yang akan dicapai. disiplin merupakan perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak.

Berlandaskan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya ada senjang yang terjadi sesudah dituliskan penelitian terdahulunya terkait pemberian insetif, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis menjalankan pengamatan secara mendalam guna membuktikan hasil kebaruan apakah variabelnya mempunyai pengaruh ataupun tidak Peneliti menjumpai kesenjangan yang ada didalam hasil penelitian (evidence gap). Evidence gap yaitu kesenjangan ditemukan dalam bentuk bukti penelitian. Penelitian terdahulu sudah mendukung hal tersebut, terdapat ketidaksamaan baik secara ada pengaruh ataupun tidak. Maka penulis memberi kesimpulan bahwa ada yang tidak sesuai dari hasil penelitian terdahulu yang membuat penulis tertarik dalam meriset kembali.

Menurut penguraian latar belakang dan kesenjangan hasil penelitian di atas, maka penulis tertarik guna menjalankan penelitian berjudul "Insetif Bukan Sekadar Tambahan, tetapi Dorongan Nyata bagi Kinerja Karyawan"

### **Rumusan masalah:**

Apakah Pemberian Insetif, motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya

### **Pertanyaan penelitian:**

1. Apakah variabel Pemberian Insetif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya?
2. Apakah variabel Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya?
3. Apakah variabel Disiplin kerja dan tunjangan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai di kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya?

### **Kategori SDGs:**

Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang ideal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara berdasarkan rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk

pertanyaan. Berdasarkan dengan kerangka pemikiran diatas maka dapat ditarik hipotesis sementara yaitu:

**H1** : Pemberian Insetif Berpegaruh Positif Dan signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya.

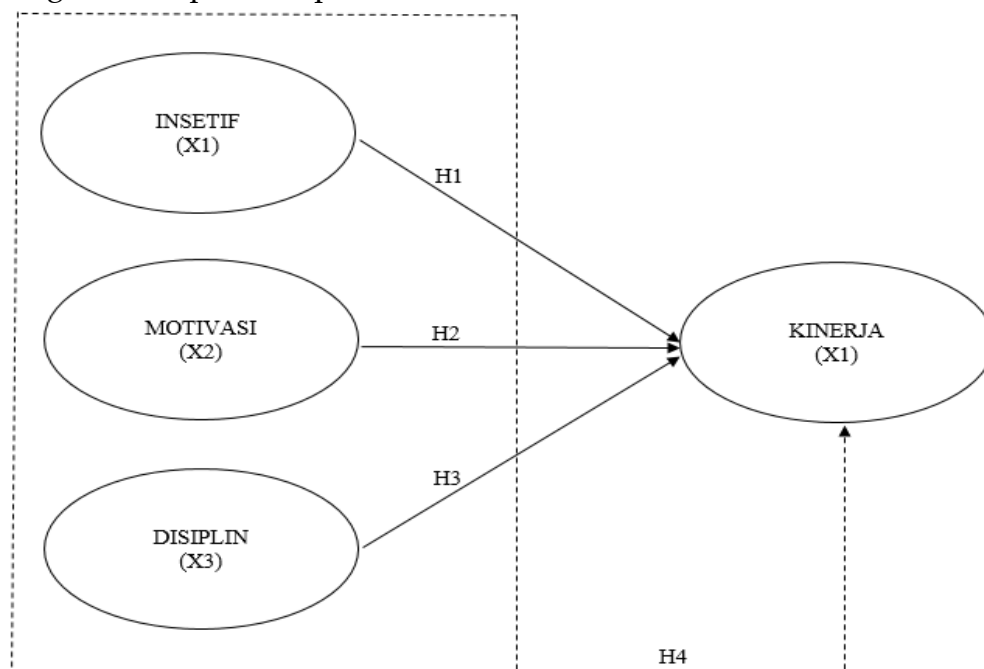
**H2** : Motivasi Berpegaruh Positif Dan signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya

**H3** : Disiplin Berpegaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya

**H4** : Pemberian Insetif, Motivasi, dan Disiplin Berpegaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya

### Kerangka Konseptual

Konsep merupakan istilah dan defenisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya [26]. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan dengan berstatus kontrak PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya yang berjumlah 500 orang. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Perak Timur No.620, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60165. Pengumpulan data menggunakan teknik *purposive sampling* untuk mendapatkan kesimpulan yang luas.

*Purposive sampling* yakni membatasi terkait responden yang mengisi kriteria diantaranya: (1) Karyawan yang berdomisili di Surabaya yang ditandai dengan Kartu tanda penduduk (2) Karyawan yang memiliki usia kerja 1 tahun keatas (3) Karyawan berusia minimal 19 tahun, Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 500 karyawan. Untuk tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5 %. Rumus Slovin :  $n = N / (1+(N \times e^2))$  Dimana : n = ukuran sampel N = ukuran populasi e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan. Dari teknik pengumpulan information yang dipilih maka responden yang didapatkan sejumlah dengan populasi yaitu 143 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang diisi oleh responden. Dari information yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan Factual Item and Benefit Arrangement (SPSS) versi 25 [29]. Teknik analisis information yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, untuk menguji hipotesis digunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f [28]. Berikut rumus dari uji regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

#### **Keterangan:**

Y = produktivitas

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots, b_n$  = nilai koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Keselamatan Kerja

e = kesalahan acak

#### **Defenisi Operasional**

##### **Insetif (X1)**

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan, insetif merupakan pemberian uang di luar gaji sebagai pengakuan produktivitas kerja karyawan. Indikator yang digunakan merujuk pada, yaitu:

- a) Prestasi: pemberian pengakuan perusahaan atas unjuk kerja karyawan
- b) Efisiensi: pemberian kecepatan kinerja karyawan
- c) Jabatan: pemberian insetif sesuai jabatan karyawan
- d) Keadilan: pemberian insetif merata pada karyawan
- e) Kelayakan: pemberian insetif sesuai kebijakan perusahaan

##### **Motivasi Kerja (X2)**

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan, motivasi merupakan dorongan atau membangkitkan semangat kerja pegawai untuk bekerja lebih baik. Indikator yang digunakan merujuk pada, yaitu:

- a) Penghargaan: karyawan merasa mendapat dorongan berupa penghargaan
- b) Hubungan sosial: karyawan dapat menjalin hubungan dengan baik
- c) Kebutuhan hidup: karyawan mendapatkan hak kebutuhan hidup
- d) Keberhasilan dalam bekerja: karyawan berhasil atas setiap tugas yang diberikan pimpinan

### Disiplin Kerja (X3)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan, disiplin kerja merupakan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan merujuk pada, yaitu:

- a) Ketepatan waktu: karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- b) Tanggung jawab dalam pekerjaan: karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya
- c) Kualitas kerja: karyawan selalu menjaga kualitas pekerjaannya dengan baik
- d) Produktivitas kerja: karyawan selalu meningkatkan produktivitas kinerjanya
- e) Perilaku dan sikap: karyawan sangat menghargai dan menghormati dengan karyawan lain

### Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan, kinerja karyawan merupakan hasil karya dan perilaku kerja seorang karyawan dalam tenggang waktu tertentu. Indikator yang digunakan merujuk pada, yaitu:

- a) Ketelitian: karyawan selalu berhati-hati atas pekerjaannya
- b) Disiplin: karyawan tidak pernah terlambat
- c) Ketetapan waktu: karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu
- d) Kreativitas.: karyawan selalu menciptakan ide baru

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin	Perempuan	89	62%
	Laki-laki	54	38%
Jabatan	Karyawan Tetap	143	100%
	Karyawan Kontrak	0	0%
Umur	18-25 tahun	45	31%
	26-33 tahun	78	54%
	34-55 tahun	29	14%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMU	112	78%
	S1	31	22%
	S2	0	0%
Lama Bekerja	1-5 tahun	98	68%
	6-10 tahun	31	32%
	>10 tahun	14	10%

Sumber : Hasil olah data SPSS.22 diolah 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada Tabel 3, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yakni sebanyak 62% atau 89 orang, sementara responden laki-laki berjumlah 38% atau sebanyak 54 orang. Untuk jabatan rata rata karyawan kontrak dikarenakan pada penelitian ini ditujukan pada karyawan tidak tetap atau kontrak. Dari segi usia, responden berusia 26-33 tahun mendominasi dengan persentase 31% atau 45 orang, disusul oleh kelompok usia 18-25 tahun sebesar 54% atau 78 orang, dan usia 34-41 tahun sebanyak 13% atau 19 orang dan 42-55 tahun sebanyak 1% atau 1 orang. Dari segi pendidikan terakhir responden yaitu SMA/SMU dengan persentase 78% atau sebanyak 112 orang, dan S1 dengan presentase 22% atau sebanyak 31 orang. Lama bekerjanya pun bermacam-macam dengan 1-5 tahun sebagai lama bekerja terbanyak sebanyak 68% atau 98 orang, 6-10 tahun 32% atau 31 orang dan >10 tahun adalah diatas 10 tahun sebanyak 10% atau 14 orang.

## Uji Validitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
<b>Insetif (X1)</b>	X1.1	0,690	0.1638	Valid
	X1.2	0,740	0.1638	Valid
	X1.3	0,752	0.1638	Valid
	X1.4	0,718	0.1638	Valid
	X1.5	0.827	0.1638	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	X2.1	0,839	0.1638	Valid
	X2.2	0,813	0.1638	Valid
	X2.3	0,843	0.1638	Valid
	X2.4	0,841	0.1638	Valid
	X2.5	0,780	0.1638	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	X3.1	0,843	0.1638	Valid
	X3.2	0,888	0.1638	Valid
	X3.3	0,876	0.1638	Valid
	X3.4	0,848	0.1638	Valid
	X3.5	0,757	0.1638	Valid
<b>Kinerja Kerja (Y)</b>	Y1.1	0,612	0.1638	Valid
	Y1.2	0,894	0.1638	Valid
	Y1.3	0,873	0.1638	Valid
	Y1.4	0,840	0.1638	Valid
	Y1.5	0,873	0.1638	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Dilakukan uji validitas pada tabel diatas untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Dari pengujian uji validitas total item menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan kepada responden variabel kompensasi, stress kerja, kepuasan kerja dan produktifitas kerja memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar nilai R Tabel sebesar 0,1638 maka semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Insetif (X1)	5	0,800	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0,880	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	5	0,896	0,70	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	5	0,827	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Data yang reliabel apabila besar nilai pada variabel memiliki Cronbach's Alpha  $>0,70$ . Nilai koefisien reabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,800, Stress Kerja (X2) sebesar 0,880, dan Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,896, dan Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,827. Sehingga dapat disimpulkan dari pengujian tersebut dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $>0,70$ .

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38847702
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.042
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dalam uji normalitas ini diperoleh dengan nilai Sig. sebesar  $0,065 > 0,05$ . Dapat dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data asumsi distribusi yang normal.

## Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Deviation from linierity	Sig. Linierity	Kesimpulan
Insetif (X1) -> Y	3,268	0,235	Deviation from linierity $>0,05$	Linier

Motivasi Kerja (X2) -> Y	3,286	0,580	Deviation from linierity>0,05	Linier
Disiplin Kerja (X3) -> Y	3,748	0,528	Deviation from linierity>0,05	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Deviation from linierity pada variabel Insetif (X1) sebesar 0,235 , Motivasi kerja (X2) sebesar 0,580 , Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,528 dan semua nilai >0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

## Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.585	1.403	1.837

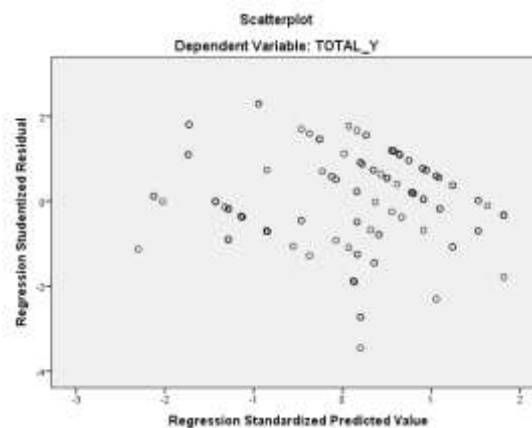
a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin-Watson (DW). Apabila nilai Durbin-Watson (DW) dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil tabel diatas, pengujian diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,837. Adapun nilai yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson (DW) dibawah 5 atau  $1,837 < 5$ , sehingga dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

## Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Pada penelitian ini dilakukan pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari Chart Scatterplot. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa data-data dapat menyebar secara merata di seluruh kuadran (di atas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertical atau sumbu X dan sumbu Y). Maka dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.345	2.894
	TOTAL_X2	.379	2.638
	TOTAL_X3	.631	1.585

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang lebih kecil dari 10. Insetif (X1) sebesar 2,894, Motivasi kerja (X2) sebesar 2,638 dan Disiplin kerja (X3) sebesar 1,585. Selain itu, nilai tolerance semua variabel juga lebih besar dari 0,1 dengan variabel Insetif (X1) sebesar 0,345, Motivasi kerja (X2) sebesar 0,379 dan Disiplin kerja (X3) sebesar 0,631. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variabel independent dalam penelitian kali ini.

## Uji Hipotesis

### Uji Analisis Regresi Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperhitungkan atau memprediksi nilai variabel, pada penelitian ini variabel dependen dan independent adalah variabel Insetif (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Kerja (Y)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.065	1.336		2.294	.023
	TOTAL_X1	.500	.098	.456	5.074	.000
	TOTAL_X2	-.154	.086	-.154	-1.797	.074
	TOTAL_X3	.242	.062	.260	3.913	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.605 + 0,500 X_1 - 0,154 X_2 + 0,242 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 3.605. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Insetif (X1), Motivasi kerja (X2), Disipln kerja (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka Kinerja kerja adalah sebesar 3.605.
- Untuk variabel kompensasi diperoleh koefisien sebesar 0,500 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja kerja. Maka dapat disimpulkan jika Insetif mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.500 satuan.
- Untuk variabel Motivasi kerja diperoleh koefisien sebesar -0,154 yang menunjukkan pengaruh negative terhadap Kinerja kerja. Maka dapat disimpulkan jika variabel Motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja kerja akan mengalami penurunan sebesar 0.154 satuan.
- Untuk variabel Disiplin kerja diperoleh koefisien sebesar 0,242 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja kerja. Maka dapat disimpulkan jika variabel Disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.242 satuan.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 9.** Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	418.941	3	139.647	70.978	.000 <sup>b</sup>
	Residual	287.252	146	1.967		
	Total	706.193	149			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F terlihat nilai Fhitung memiliki besaran 70.978 dengan signifikansi sebesar 0,000.. Sedangkan nilai signifikansinya lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima yang berarti variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependent.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 10.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.585	1.403

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Hasil olah data SPSS.22, Data diolah 2025

Temuan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,593 atau 59,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insetif (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya sekitar 40,7% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Insetif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Insetif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian uang di luar gaji semakin meningkatkan perilaku dan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari. Namun, hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari. Insetif mempengaruhi pada kondisi karyawan yaitu prestasi, efisiensi kerja, jabatan, keadilan, kebijakan. Kontribusi terbesar pada prestasi kerja. Ini memberikan pemahaman pemberian pengakuan akan unjuk kerja karyawan mampu memberikan dorongan terbesar bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang setuju, karena usia 19 tahun merupakan usia yang dewasa serta telah dianggap matang secara hukum untuk bekerja.

Peningkatan Insetif yang diterima karyawan berkorelasi langsung dengan peningkatan Kinerja kerja mereka. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya telah mengimplementasikan kebijakan Insetif yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) di setiap daerah, memastikan karyawan menerima imbalan yang proporsional dengan kinerja mereka. Selain itu, perusahaan juga menyediakan BPJS sebagai jaminan kesehatan kerja, yang berkontribusi pada rasa dihargai dan diperhatikan para karyawan oleh perusahaan. Insetif tambahan seperti bonus berbasis target dan tunjangan masa kerja juga diberikan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Kontribusi terbesar pada indikator keberhasilan dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dari pimpinan akan memberikan dampak paling besar bagi peningkatan kinerja. Insetif dibangun oleh beberapa indikator yaitu gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas kerja dan keadilan Insetif. Indikator Insetif yang paling dominan dalam persepsi responden adalah gaji pokok, hal ini membuktikan bahwa penghasilan dasar yang diberikan oleh perusahaan setiap bulan menjadi hal yang

paling penting untuk meningkatkan Kinerja, dimana mayoritas responden setuju akan imbalan yang besar dapat meningkatkan Kinerja. Ini juga berhubungan dengan lama bekerja responden, dimana semakin lama mereka bekerja, maka semakin tinggi Insetif yang mereka harapkan, karena sifatnya yang tetap dan diterima secara rutin setiap bulan. Keadilan terbukti menjadi faktor pendorong Kinerja tinggi di kalangan karyawan. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi intrinsik yang timbul dari kepastian pendapatan bulanan.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa respon karyawan secara fisik dan emosional ketika menerima tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka dapat menurunkan Kinerja karyawan. Semakin tinggi Motivasi kerja kepada seorang karyawan maka akan semakin rendah Kinerja dari karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya, sehingga Motivasi kerja ini memberikan pengaruh yang negative terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari yang menyatakan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh yang negative terhadap Kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan penelitian dari yang pada hasil penelitiannya membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Ini berarti peningkatan tingkat Motivasi pada karyawan akan berkorelasi dengan penurunan produktivitas mereka. Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Cabang Surabaya, implikasi dari temuan ini sangat relevan, terutama berkaitan dengan tekanan waktu yang ketat dan beban kerja yang berlebihan, khususnya pada karyawan kontrak. Karyawan dituntut untuk mencapai target harian yang tinggi, dan tekanan ini dapat mengakibatkan kurang adanya Motivasi yang signifikan. Motivasi yang rendah ini pada gilirannya dapat menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan, menciptakan siklus negatif di mana motivasi menurunkan produktivitas, dan kegagalan mencapai target dapat memperparah tingkat stres karyawan.

Motivasi kerja ini dibangun oleh beberapa indikator penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam berkerja. Dalam penelitian ini, hubungan sosial teridentifikasi sebagai indikator utama yang paling sering disebutkan oleh responden. Hal ini membuktikan bahwa hubungan yang kurang baik dapat menimbulkan kurangnya motivasi kerja yang akan berdampak negative bagi target karyawan. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa karyawan menghadapi tuntutan yang signifikan dalam menyelesaikan target yang banyak, yang secara langsung berkontribusi pada kondisi target kerja. Ini juga berhubungan terkait dengan lama bekerja seorang karyawan, dimana karyawan dengan lama bekerja paling sedikit kerap merasa terbebani dengan tugas yang berlebihan, dikarenakan juga waktu adaptasi yang masih singkat. Fenomena ini menegaskan adanya hubungan invers antara hubungan sosial yang berlebihan dan efisiensi karyawan, di mana tekanan yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat kemampuan individu untuk memberikan kinerja terbaik.

## **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dari yang membuktikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memupuk rasa disiplin pada karyawan, karena hal tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja dan output perusahaan.

Disiplin kerja dibangun oleh beberapa indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, ketetapan waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas kerja, perilaku dan sikap. Indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah tanggung jawab dalam bekerja dan produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa tanggung jawab dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Ini juga berhubungan dengan lama kerja dari karyawan tersebut. Indikator ini paling banyak dipilih oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun, sehingga mereka memerlukan adaptasi pada lingkungan yang baru dan rekan kerja pada hal ini memberikan kontribusi terbanyak. Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya juga terbukti bahwa karyawan memiliki hubungan kerja yang kuat dan positif, yang secara inheren mendorong budaya saling mendukung. Kualitas interaksi sosial ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas tim dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan bahwa PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya berhasil menumbuhkan lingkungan di mana disiplin pada karyawan dan dukungan interpersonal menjadi pilar utama, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## **Insetif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya.**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa insetif, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya. Ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan secara terpadu, secara kolektif memengaruhi tingkat efisiensi dan hasil kerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan pada salah satu atau kombinasi dari insetif yang diterima karyawan, tingkat motivasi kerja yang mereka alami, dan tingkat disiplin mereka terhadap pekerjaan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. Pelabuhan Indonesia

(Persero) Regional III Surabaya perlu memperhatikan dan mengelola ketiga aspek ini secara komprehensif untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

### **Simpulan**

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya, terutama gaji pokok yang sesuai UMR dan berbagai tunjangan, terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, didukung oleh motivasi intrinsik karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja, yang sebagian besar disebabkan oleh kurangnya motivasi oleh perusahaan, menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, kepuasan kerja, terutama yang didorong oleh hubungan sosial yang positif antar karyawan, berkorelasi positif dengan peningkatan produktivitas. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional III Surabaya, di mana strategi yang komprehensif dalam hal kompensasi yang adil, pengelolaan motivasi kerja, dan peningkatan disiplin kerja menjadi krusial untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

### **Referensi**

- Aisyah, Siti, Pandu Adi Cakranegara, and Asrul Sani. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan." REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer 6, no. 4 2022 : 864-874.
- Adilah, Rifdah, and Vera Firdaus. "Pengaruh keselamatan kerja, motivasi kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja tenaga kesehatan melalui kepuasan kerja pada RS DKT Sidoarjo selama pandemi Covid-19." Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan 2, no. 1 2023: 12-20.
- Agustriani, Ririn, Sri Langgeng Ratnasari, and Ramon Zamora. "Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Jurnal Trias Politika 6, no. 1 2022 : 104-122.
- Alfadhil, Thoriq, Lusiana Tulhusnah, and Siti Soeliha. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Situbondo melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening." Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME) 3, no. 5 2025 : 861-875.
- Andriani, Dewi. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo." Jurnal aplikasi manajemen 8, no. 4 2010 : 971-983.
- Arikunto, Suharsimi. "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek." (No Title) (2010).
- Armada, Armada, and Khairul Bahrun. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara." *Jurnal Fokus Manajemen* 4, no. 1 2024 : 87-98.
- Asnawi, Nur, and Masyhuri Masyhuri. "Metodologi riset manajemen pemasaran: disertai dengan contoh hasil penelitian." 2011.
- Bahri, Ferly Wiladia Samsul, Dewi Rosa Indah, and Dhian Rosalina. "Pengaruh Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 1 2025 : 509-517.
- Basyid, Abdul. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 7, no. 1 2024 : 39-43.
- Bramantri, A. S., and Arie Hendra Saputro. "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wonti Indonesia." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 4 2024: 2828-2836.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi analisis multivariate SPSS 25." 2018.
- Hambali, Firdaus, Gytha Nurhana Dhea Praadha Gitama, and Sudadi Pranata. "PENGARUH INSENTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA NINJA EXPRESS CIREBON." *Jurnal Witana* 2, no. 1 2024 : 45-49.
- Kumala, A. N., and A. H. Saputro. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wonti Indonesia." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 10, no. 4 2024 : 2846-2855.
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Fahmi Al Rizki. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan." *Jurnal sosial dan sains* 2, no. 1 2022 : 104-110.
- Maharani, Putri, Zikriatul Ulya, and Mutia Sumarni. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur." *TANSIQ: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 7, no. 1 2024 : 1-18.
- Marlius, Doni, and Raveena Azhari Melaguci. "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 17, no. 2 2024 : 1168-1180.
- Nazara, Dewi Jayanti, and Lingga Yuliana. "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuan Wira Perdana." *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah* 2, no. 6 2024 : 22-30.
- Noviyanti, Diana, Supardi Supardi, and Agus Dharmanto. "Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi pada koperasi karyawan PT.

- Kawasan Berikat Nusantara (Persero)." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* 3, no. 2 2024 : 68-79.
- Nurhalizah, Siti, and Nurvi Oktiani. "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 1, no. 3 2024 : 197-207.
- Piri, Andre Stephano, L. O. Dotulong, and Merinda H. Ch Pandowo. "Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10, no. 2 2022 : 389.
- Priyono, & Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. 2008.
- Putra, Gito Septa, and Jhon Fernos. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang." *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3, no. 2 2023 : 617-629.
- Rahmadiani, Viola Citra, and Fahmi Susanti. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carmelova Anugrah Indonesia Di Jakarta Selatan." *Spectrum: Multidisciplinary Journal* 1, no. 4 2024 : 316-326.
- Rosinta, Rosinta, and Lingga Yuliana. "Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk." *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah* 2, no. 6 2024 : 44-52.
- Salsabilah, Putri. "PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR NEGARA (LPPAN) DI KOTA PALEMBANG." PhD diss., 021008 Universitas Tridinanti, 2025.
- Simangunsong, Elisabeth, Citra Adelia Manihuruk, Elizabeth Haloho, and Kristina Bangun. "PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR PERBAUNGAN HOMBAR MAKMUR PERBAUNGAN." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* 2024 : 112-130.
- Sugiarto, Ir. *Metodologi penelitian bisnis*. Penerbit Andi, 2022.
- Wahyuni, Rezki, Achmad Gani, and Muh Haerdiansyah Syahnur. "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 6, no. 3 2023 : 142-150.
- Wibisono, Dermawan. *Riset bisnis: Panduan bagi praktisi dan akademisi*. Gramedia Pustaka Utama, 2003.

- 
- Yoyo, Toni, and Nana Sutisna. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang di BCA BSD (Studi Kasus: Wisma BCA BSD)." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 22, no. 1 2024 : 45-51.
- Yudistira, Fadli, Siti Hasbiah, Zainal Ruma, Abdi Akbar, and Tenri SP Dipoatmodjo. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pp. London Sumatera Indonesia Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumba." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2, no. 5 2023 : 1495-1506.
- Zain, Evi Mufrihah, Rais Dera Pua Rawi, Febry Jein Andjar, and Yohana Balok. "Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya* 1, no. 2 2022 : 128-131.