

PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMARTFREN TELEKOM TBK PEKANBARU

Silvia Erika, Ikhbal Akhmad, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: silviaerika2211@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, insentif, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Cabang Pekanbaru. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai target penjualan dan mempertahankan daya saing perusahaan di industri telekomunikasi yang kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi penjualan yang meliputi Sales Development Supervisor (SDS), Sales Government Supervisor (SGS), dan tenaga penjualan lainnya, dengan jumlah responden sebanyak 42 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang tepat dan penerapan kepemimpinan yang efektif, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Insentif, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Industri telekomunikasi di Indonesia terus mengalami perkembangan pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan komunikasi dan data digital. Berdasarkan laporan asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 215,63 juta jiwa pada tahun 2023, menunjukkan penetrasi internet sebesar 78,19% dari total populasi (APJII, 2023). Pertumbuhan ini mendorong perusahaan telekomunikasi untuk terus berinovasi dalam menghadirkan layanan yang cepat, stabil, dan terjangkau. Selain itu persaingan antar operator juga semakin ketat, terutama dalam teknologi, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menghadapi dinamika industri yang cepat berubah.

Didalam perusahaan termasuk industri telekomunikasi sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, kedua elemen itu tidak

bisa dipisahkan, karena kinerja karyawan merupakan pilar utama dalam dalam pencapaian tujuan organisasi (Anisa & Tine, 2022). Kemajuan dan kelangsungan perusahaan tidak terlepas dari peran serta karyawan yang ada di perusahaan sehingga karyawan merupakan salah satu aset terpenting selain modal, mesin dan sumber daya lainnya (Sandora & Permadani, 2021). Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan (Rohman & Ichsan, 2021).

Fenomena mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil observasi kepada kepala koordinasi/*leader* pada divisi penjualan menyebutkan bahwa kinerja karyawannya masih **kurang baik**, hal ini juga didukung melalui data yang diperoleh dari PT. Smartfren telekom TBK, sebagai berikut.

Tabel 1 Target penjualan dan aktivasi PT. Smartfren Telekom, Tbk tahun 2021-2023

Tahun	Target penjualan	Pencapaian penjualan	Gap penjualan	Persentase pencapaian target
2021	250.000	195.750	-54.250	78,3%
2022	300.000	238.448	-61.552	79,5%
2023	350.000	268.899	-81.101	76,8%
2024	350.000	263.550	-86.450	75,3%

Sumber : PT. Smartfren Telecom, TBK

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa empat tahun terakhir PT.Smartfren Telecom Tbk. Tidak mencapai target penjualan yang telah di tetapkan, bahkan hanya menyentuh angka dibawah 80%. Target penjualan ini adalah target yang harus dicapai dari masing-masing team yang telah dibentuk oleh PT.Smartfren Telecom tbk yang mana terdiri dari 42 orang dari divisi penjualan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan secara umum adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah disepakati bersama (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan juga dapat didefinisikan sebagai hasil dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dalam suatu organisasi dengan periode yang diberikan sesuai pengetahuan dan pertimbangan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Asmike & Sari, 2022).

Beban kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawab, beban kerja cenderung menurunkan performa kinerja karyawan karena akan menimbulkan stress kerja (Mahawati et al., 2021).

Insentif

Insentif merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya, sebagai bentuk suatu dorongan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Nuzleha, 2022).

Kepemimpinan

Menurut Budiyanto & Mochklas, (2020) kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Secara keseluruhan jenis penelitian yang digunakan adalah pada penulisan ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono, (2022). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung terhadap karyawan PT. Smartfren Telecom yang berada di kota Pekanbaru. Sedangkan data pendukung dan pelengkapanya adalah buku-buku yang berkaitan dengan materi pembahasan, maupun sumber-sumber lain yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan α 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini $df = 42 - 2 = 40$, sehingga didapat r tabel untuk $df(40) = 0,304$. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur dengan membandingkan nilai r hitung dan nilai r -tabel. Jika r -hitung > r -tabel, maka instrument tersebut dapat dinyatakan valid, sedangkan jika r -hitung < r -tabel, maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji avaliditas dalam penelitian ini dapat dilihat tabel berikut

Tabe1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keputusan
----------	------------	-----------	------------	-----------

Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,304	0,626	Valid
	Y.1	0,304	0,530	Valid
	Y.3	0,304	0,538	Valid
	Y.4	0,304	0,555	Valid
	Y.5	0,304	0,431	Valid
	Y.6	0,304	0,567	Valid
	Y.7	0,304	0,467	Valid
	Y.8	0,304	0,486	Valid
	Y.9	0,304	0,653	Valid
	Y.10	0,304	0,499	Valid
	Y.11	0,304	0,340	Valid
	Y.12	0,304	0,395	Valid
	Y.13	0,304	0,672	Valid
	Y.14	0,304	0,502	Valid
	Y.15	0,304	0,488	Valid
Beban kerja (X1)	X1.1	0,304	0,638	Valid
	X1.2	0,304	0,474	Valid
	X1.3	0,304	0,337	Valid
	X1.4	0,304	0,775	Valid
	X1.5	0,304	0,428	Valid
	X1.6	0,304	0,364	Valid
	X1.7	0,304	0,563	Valid
	X1.8	0,304	0,438	Valid
	X1.9	0,304	0,567	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,304	0,487	Valid
	X2.2	0,304	0,669	Valid
	X2.3	0,304	0,364	Valid
	X2.4	0,304	0,446	Valid
	X2.5	0,304	0,598	Valid
	X2.6	0,304	0,571	Valid
	X2.7	0,304	0,369	Valid
	X2.8	0,304	0,349	Valid
	X2.9	0,304	0,638	Valid
	X2.10	0,304	0,607	Valid
	X2.11	0,304	0,539	Valid
	X2.12	0,304	0,488	Valid
	X2.13	0,304	0,449	Valid
	X2.14	0,304	0,465	Valid
	X2.15	0,304	0,698	Valid
Kepemimpinan (x3)	X3.1	0,304	0,714	Valid
	X3.2	0,304	0,718	Valid
	X3.3	0,304	0,526	Valid
	X3.4	0,304	0,681	Valid
	X3.5	0,304	0,595	Valid
	X3.6	0,304	0,627	Valid
	X3.7	0,304	0,623	Valid
	X3.8	0,304	0,557	Valid
	X3.9	0,304	0,606	Valid
	X3.10	0,304	0,482	Valid
	X3.11	0,304	0,626	Valid
	X3.12	0,304	0,715	Valid
	X3.13	0,304	0,499	Valid
	X3.14	0,304	0,639	Valid
	X3.15	0,304	0,530	Valid

Sumber : Data olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan di instrumen variabel dependen dan variabel independen

adalah valid, dimana nilai r hitung pada seluruh variabel lebih besar dari r tabel (0,304). Maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dependen dan variabel independen layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, dimana jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 maka pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan reliabel, begitu juga sebaliknya apabila nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,829	0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0,707	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,711	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas variabel independen dan variabel dependen menunjukkan bahwa koefisien *cronbach alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada uji *Kolmogorov Smirnov Test* data dikatakan normal apabila nilai signifikansi 0,05 (Sig > 0,05), sedangkan apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 (Sig < 0,05) maka data tidak normal (Ghozali, 2021). Adapun hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Test* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	N	Unstandardized Residual
		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1.13399283
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.071
	Negative	-.075
	Kolmogorov-Smirnov Z	.488
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diperoleh nilai signifikan $0,971 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali, (2021) uji Multikolinearitas yaitu untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila terjadi korelasi berarti ada problem multikolinearitas. Untuk mengujinya melihat tolerance variabel independen dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan apabila tolerance variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lolos. Sebaliknya instrumen dinyatakan lolos tidak kena multikolinearitas bila tolerance variabel independen $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10,00$.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1	X1	,926	1,080
	X2	,970	1,031
	X3	,946	1,057

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada scatter plot. Selain dengan melihat pada scatter plot, ada beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas, seperti halnya uji glejser. Dalam penelitian ini, peneliti dalam menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan menggunakan uji glejser. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji glejser ini, apabila nilai sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ($P > 0,05$), maka dapat di katakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Multiklonearitas

Model		Sig.
1	(Constant)	1,000
	X1	1,000
	X2	1,000
	X3	1,000

Sumber: Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, diperlukan satu alat uji menggunakan program SPSS. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	76.734	2.006	
	X1	-.784	.034	-.971
	X2	.172	.018	.404
	X3	.185	.027	.286

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Spss, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 76,734 - 0,784X_1 + 0,172X_2 + 0,185X_3 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a) Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 76,734. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 76,734. beban kerja, insentif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,734.
2. Beban kerja X1 terhadap kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi Beban kerja X1 adalah -0,784 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satu-satuan, maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,784 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Insentif X2 terhadap kinerja karyawan (Y) Koefisien regres insentif X2 adalah 0,172 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja

karyawan (Y) sebesar 0,172 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Kepemimpinan X3 terhadap kinerja karyawan (Y) Koefisien regresi kepemimpinan X3 adalah 0,185 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu-satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,185 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Hipotesis t

Menurut Ghozali, (2021) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% adalah sebagai berikut

$$T \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 42 - 3 - 1$$

$$= 38, \text{ dimana } t \text{ tabel di peroleh dengan nilai signifikansi } 0,05 \text{ adalah } 2,045$$

Keterangan

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1=konstan

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis t

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	76.734	2.006	38.257	.000
1	X1	-.784	.034	-.971	.000
	X2	.172	.018	.404	.000
	X3	.185	.027	.286	.000

Sumber olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien beban kerja adalah $-22.981 > t$ tabel 2,045 dan nilai sig beban kerja $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara gaya beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien insentif adalah $9.573 > t$ tabel 2,045 dan nilai sig insentif $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap kinerja karyawan. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif antara insentif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kepemimpinan adalah $6,870 > t$ tabel $2,045$ dan nilai sig kepemimpinan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut Ghozali, (2021) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel beban kerja, insentif dan kepemimpinan) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar presentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R^2) pada penelitian ini.

Tabel 8 Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.932	1.178

Sumber: Olahan Data Spss 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) ialah sebesar $0,932$ atau 93% . Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 93% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, insentif dan kepemimpinan, sedangkan sisanya, yaitu 7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Beban kerja, (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Smartfren Telekom TBK Pekanbaru. Artinya

semakin tinggi beban kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. Smartfren Telekom TBK Pekanbaru

2. Insentif (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Smartfren Telekom TBK Pekanbaru. Artinya semakin tinggi insentif maka semakin baik kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Smartfren Telekom TBK Pekanbaru. Artinya semakin baik kepemimpinan yang perusahaan buat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Smartfren Telekom TBK Pekanbaru.

2. Saran

Bagi Perusahaan.

Pada variabel beban kerja terdapat tanggapan responden terendah pada indikator target yang harus dicapai dengan pernyataan saya tidak terbebani dengan tenggat waktu yang ketat dengan rata-rata 3,8. Jadi diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan pemberian target penjualan atau menambah sumber daya agar dapat meningkatkan kinerja dengan maksimal dengan tenggat waktu yang diberikan sehingga karyawan tidak merasa terbebani.

Pada variable insentif terdapat tanggapan responden terendah pada indikator keadilan dengan pernyataan rekan kerja saya memiliki kontribusi setara mendapatkan insentif yang sama dengan rata-rata 3,8. Jadi diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan pembagian insentif sesuai dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian target perusahaan agar tidak ada kesenjangan dalam pemberian target serta insentif karyawan karena itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada kepemimpinan diketahui terdapat tanggapan responden terendah pada indikator legasi jangka panjang dengan pernyataan pemimpin membimbing karyawan agar dapat berkembang secara berkelanjutan dengan rata-rata 3,8. untuk itu diharapkan pemimpin dapat memberikan arahan dan bimbingan agar bawahan dapat berkembang dan dengan demikian pula kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, A., & Tine, Y. (2022). *Effect of Compensation, Workload, Leadership on Employee Performance and Implications on Organization Performance*. APJII. (2023). *Laporan Survey Internet APJII 2023*.
Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). *Manajemen Kinerja: Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. UNIPMA PRESS.

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan* (M. AHMAD (ed.)). CV.AA RIZKY.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., & Ferinia, R. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan pengawasan kinerja karyawan*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851, 2(1), 1–22*.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Xyz rokan hulu provinsi riau. *Manajemen, 12*, 455–467.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerani, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bnadung.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.