

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang

Avilia Moza Pramesti ¹, Wachid Fuady R ²
^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. This study aims to analyze "The Influence of Leadership Style, Workload, and Incentives on Employee Performance at CV Gemilang Abadi Semarang." Methods of data collection using a questionnaire. The sampling technique used random sampling technique. A sample of 82 respondents were employees at CV Gemilang Abadi Semarang. Based on the results of the study, leadership style has a positive effect on employee performance. This is shown by the value of t count is greater than t table, namely $3.632 > 1.664$, with a sig value. of $0.001 < 0.05$. Leadership style (1) has a positive sign of 0.266 which means that the better the leadership style, the higher the employee performance. Thus it can be concluded that H_1 is accepted, so the hypothesis stating that leadership style has a positive effect on employee performance is proven. Workload has a positive effect on employee performance. This is shown by the t-value that is greater than the t-table, namely $3.941 > 1.664$, with a sig. By $0.000 > 0.05$. Workload (2) has a positive sign of 0.295 which means that the more appropriate the workload is, the better the employee's performance. Thus it can be concluded that H_2 is accepted, so the hypothesis stating that workload has a positive effect on employee performance is proven. Incentives have a positive effect on employee performance. This is shown by the greater t-count value of t-table, namely $8.699 > 1.664$, with a sig. $0.000 < 0.05$. Incentives (3) have a positive sign of 0.590 which means that the higher the incentives given, the higher the employee's performance. Thus it can be concluded that H_3 is accepted, so the hypothesis stating that incentives have a positive effect on employee performance is proven.

Keywords: Leadership Style, Workload, Incentives and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Gemilang Abadi Semarang." Metode pengumpulan data menggunakan kusisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Sampel sebanyak 82 responden merupakan karyawan pada CV Gemilang Abadi Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,632 > 1,664$, dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Gaya kepemimpinan (1) bertanda positif sebesar 0,266 dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,941 > 1,664$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 > 0,05$. Beban kerja (2) bertanda positif sebesar 0,295 dapat diartikan

Received Agustus 30, 2022; Revised September 22, 2022; Oktober 12, 2022

* Avilia Moza Pramesti

bahwa semakin sesuai beban kerja yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $8,699 > 1,664$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Insentif (3) bertanda positif sebesar 0,590 dapat diartikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Karena pentingnya hal tersebut, maka perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan (Qiscus, 2021). Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu (Robins, 2007). Selanjutnya Moehariono (2009) mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atau sebuah kelompok dalam suatu perusahaan baik secara kualitatif atau kuantitatif yang sepadan dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki tanpa melanggar hukum, moralitas, maupun etika..

Adapun faktor dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan, beban kerja, dan insentif yang secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (Yulius, 2021). Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2016). Menurut Fahmi (2016), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian dari Setiawan (2019), Jayanti (2019), dan Effendy & Fitria (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwindy, 2007). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Hasil penelitian dari Rindorindo (2019), Ahmad & Taroreh (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja (Pangabean, 2002). sedangkan insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004). Hasil penelitian dari Shinta & Siagian (2020), Sukoco dkk (2020), serta Ratnasari & Mahmud (2020) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Semantara menurut Alwi (2008) bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2010), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. (Zainal et al., 2017). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Menurut Herujito (2009) gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktekan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Menurut Tjiptono (2010) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Nawawi (2003) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, (Cain, 2007). Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Salah satu tokoh Gopher & Doncin (1986)

mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Menurut Simamora (2004), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.

Insetif

Insetif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2013). Menurut Mangkunegara (2011), Insetif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Insetif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun Insetif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program Insetif dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Wibowo, 2014). Menurut Rivai (2009)

mengemukakan bahwa Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan Kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Sinambela (2016) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada Kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optiomal.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2008) mengungkapkan hal yang senada yaitu kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan kinerja menurut Rivai dan Basri (2010) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan berdasarkan sumber perolehannya data dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder.

1. Data premier

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

a. Kuisisioner

Kuesisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesisioner secara langsung (Sugiyono, 2014).

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2014).

2. Data Sekunder

Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014). Adapun data sekunder yang digunakan yaitu :

a. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015) dokumentasi merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya – karya monumental dari seseorang. Peneliti menggunakan data konsumen, data penjualan, dokumentasi berupa foto dengan konsumen sebagai data sekunder dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,632 > 1,664$, dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Gemilang Abadi Semarang. Semakin baik gaya

kepemimpinan pemimpin dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan Busro (2018), Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi Hasil penelitian dari Athar (2020), Hartoko & Fauzun (2020) adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,941 > 1,664$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 > 0,05$. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Gemilang Abadi Semarang. Beban kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan Munandar (2014:20) menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hasil penelitian dari Lukito & Alriani (2019), Hasibuan & Munasib (2020) menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $8,699 > 1,664$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh antara insentif dengan kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresi bernilai positif maka dapat disimpulkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Gemilang Abadi Semarang. Insentif yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan Sinambela (2016) Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada Kinerja karyawannya. Insentif merupakan salah satu pendorong yang dapat memberikan rangsangan kepada peagawainya untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian dari Wahyuningsih dkk

(2020), Rifai & Sundari (2020) menemukan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis yang dirumuskan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,632 > 1,664$, dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$. Gaya kepemimpinan (1) bertanda positif sebesar 0,266 dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,941 > 1,664$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 > 0,05$. Beban kerja (2) bertanda positif sebesar 0,295 dapat diartikan bahwa semakin sesuai beban kerja yang diberikan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.
3. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar t tabel yaitu $8,699 > 1,664$, dengan nilai sig. Sebesar $0,000 < 0,05$. Insentif (3) bertanda positif sebesar 0,590 dapat diartikan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Saran

Berdasarkan uraian dalam pembahasan dan simpulan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada CV Gemilang Abadi Semarang, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan, antara lain :

1. **Gaya kepemimpinan**

Pemimpin CV Gemilang Abadi Semarang harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya karena keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. **Beban Kerja**

Sebaiknya perusahaan CV Gemilang Abadi Semarang memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan supaya karyawan bisa bekerja dengan tepat dan selesai sesuai targetnya.

3. **Insentif**

Perusahaan CV Gemilang Abadi Semarang sudah baik dan efektif tetapi belum sepenuhnya optimal, perusahaan harus memperhatikan kelayakan besarnya insentif yang diberikan untuk seorang karyawan serta memperhatikan kecukupan insentif yang diberikan dalam menunjang kebutuhan hidup sehari – hari karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Alwi, Iskandar Z, 2008. Pasar Modal Teori dan Aplikasi, Yayasan Pancur Siwah, Jakarta.
- Athar, H. S. 2020. Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2).
- Bambang Wahyudi. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cain, B. 2007. A Review of the mental workload literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Intergration Section. Canada
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264-275.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Gawron, V.J. 2008. Human Performance, Workload, and Situational Awarness Measure Handbook. (2en ed). USA: CRC Press Taylor & Fancis Group
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabratra Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hadari, Nawawi. , 2003. Metode Penelitian Bidang Sosial, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Hartoko, G., & Fauzun, D. 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POSCO ICT INDONESIA BAGIAN CENTRAL MAINTENANCE DEPARTEMEN DI CILEGON. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 231-237.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata
- Herujito, Yayat M. 2009. *Dasar – Dasar Manajemen*, Jakarta : Penerbit Yayasan Trisakti.
- Irwandy. 2007. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005. *Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71-88.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. 2019. Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Munandar., 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, BPFE, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. 2020. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Unioplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Rifai, A. Z., & Sundari, S. 2020. Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 8(2), 199-208.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. JUMANT, 11(1), 19-34.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Shinta, D., & Siagian, M. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(2), 338-346.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. 2020. Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2), 224-239.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Wahyuningsih, W., Hartono, S., & Djumali, D. 2020. BUDAYA KERJA, KEDISIPLINAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN (UTP) SURAKARTA. Jurnal Ilmiah Edunomika, 4(01).
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Zainal, Veithzal Rivai et.al. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Cetakan ke-7. Jakarta.