



Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang

Mohammad Alifian Akbar

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

Email : 190909395@students.sttkd.ac.id

You She Melly Anne Dharasta

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan

Email : you.she@sttkd.ac.id

Korespondensi penulis : 190909395@students.sttkd.ac.id

Abstract, *The development of air transportation, the airport as an aviation service provider company must balance with quality human resources, especially in the quality of employee performance. The quality of performance of an employee depends on the duties and responsibilities imposed on him. In addition, employee performance also depends on incentives, motivation and workload obtained. This study aims to determine the effect of incentives, motivation and workload partially and simultaneously on the performance of Aviation Security Employees of Pt. Angkasa Pura I at General Ahmad Yani International Airport Semarang. This study used quantitative research methods using questionnaire data collection techniques through Likert scale. And the sample taken in this study amounted to 63 respondents from Aviation Security Employees of Pt. Angkasa Pura I at General Ahmad Yani International Airport Semarang. The results showed that partially the three variables of incentives, and workload on employee performance got positive and significant results, while the motivation variable on employee performance got results that did not have a positive and significant effect. Simultaneously, this study obtained equally positive and significant results with the value of the calculated value of the $f_{\text{calculate}} > f_{\text{table}}$, which is $119.61 > 2.761$, and for the coefficient of determination obtained the result of the r^2 value of 85.9%.*

Keywords : *Incentives, Motivation, Workload, Performance*

Abstrak, Semakin berkembangnya transportasi udara, maka bandar udara sebagai perusahaan penyedia jasa penerbangan harus mengimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas terutama dalam kualitas kinerja karyawan. Kualitas kinerja seorang karyawan tergantung pada tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kinerja karyawan juga bergantung pada insentif, motivasi dan beban kerja yang didapatkan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan Aviation Security Pt. Angkasa Pura I Di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner melalui skala likert. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 63 responden dari Karyawan Aviation Security Pt. Angkasa Pura I Di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel insentif, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang positif dan signifikan sedangkan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil yang tidak berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan penelitian ini mendapatkan hasil yang

sama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $119.61 > 2,761$, dan untuk koefisiensi determinasinya mendapatkan hasil nilai r^2 85,9%..

Kata kunci : Insentif, Motivasi, Beban Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Bandar udara merupakan area yang dibentuk untuk menghubungkan Indonesia, negara dengan banyak pulau. Menurut Annex 14 dari ICAO (International Civil Aviation Organization), bandar udara adalah area tertentu di daratan maupun perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat.

Semakin berkembangnya transportasi udara, maka bandar udara sebagai perusahaan penyedia jasa penerbangan harus mengimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas harus menunjukkan dan memberikan kinerja terbaiknya untuk melayani penumpang dan mendukung kegiatan operasional bandar udara agar berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan.

Bandar udara Ahmad Yani Semarang merupakan salah satu bandar udara yang berstatus Internasional di Provinsi Jawa Tengah. Bandar udara ini terletak di Kota Semarang berjarak 5 km dari pusat Kota Semarang. Bandar udara Ahmad Yani Semarang berada pada titik koordinat 06058'35" LS – 110022'38" BT. Memiliki 1 runway dengan panjang 2620 m dan 8 tempat parkir pesawat dengan luas apron 29.032 m² serta memiliki 2 terminal penumpang dan 1 terminal kargo.

Definisi kinerja menurut Prawirosentono (1999) dalam Putro (2017) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kualitas kinerja seorang karyawan tergantung pada tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, kinerja karyawan tergantung pada motivasi dan motivasi kerja. Insentif di definisikan oleh Ningsih (2019) merupakan suatu pemberian imbal jasa diluar gaji atau upah pegawai yang sesuai dengan kinerja pegawai selama ini, insentif digunakan sebagai salah satu cara untuk memberikan motivasi dan dorongan pada pegawai untuk bekerja lebih giat agar menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Insentif merupakan bonus upah kepada karyawan karena telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Insentif membuat karyawan merasa kerja keras nya dihargai oleh perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan terus kinerjanya.

Fadhila (2019) mengartikan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat terdorong untuk meningkatkan lagi kinerjanya.

Oktavianasari (2017) menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Elfiansya (2021) menyatakan bahwa pemberian insentif yang tepat akan membuat

karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal.

Permasalahan yang masih sering terjadi di beberapa bandar udara terutama di Jenderal Ahmad Yani Semarang ialah minimnya motivasi kerja yang akan mempengaruhi beban kerja dan tentunya hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari adanya masalah tersebut peneliti kemudian tertarik mengkaji lebih dalam untuk mengetahui "PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AVIATION SECURITY PT. ANGKASA PURA I DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL JENDERAL AHMAD YANI SEMARANG".

TINJAUAN PUSTAKA

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan Elfiansyah (2021). Dapat di lihat dari pengertian yang luas bahwa insentif merupakan alat yang di gunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian insentif yang dapat merangsang minat dalam bekerja pegawai sehingga produktifitas dalam bekerja dapat meningkat serta prestasi dan semangat kerja yang tinggi dari dalam diri pegawai yang dapat mempermudah dalam bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat seperti pekerjaan yang dapat di lihat dari segi pelayanan serta akan lebih mudah tercapainya tujuan dari instansi tersebut (Ningsih, 2019). Berdasarkan pendapat Ayu & Sinaulan (2018) (dalam Chang dan Waisang, 2020) indikator yang mempengaruhi proses pemberian insentif dalam perusahaan antara lain:

1) Kinerja

Kinerja yang menghasilkan kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan.

2) Lama Kerja

Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.

3) Senioritas

Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.

4) Kebutuhan

Kebutuhan insentif yang diberikan sebagaimana mestinya jika bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan akan tetapi juga tidak kelebihan.

5) Keadilan dan Kelayakan

Perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sebagai pengorbanan kerja yang telah dibuat oleh karyawan ini.

6) Evaluasi Jabatan

Penilaian jabatan seorang karyawan juga bisa menjadi salah satu petunjuk penting pada pemberian insentif.

Motivasi

Malayu (2017) (dalam Inando, 2021) menyatakan bahwa motivasi itu memperlakukan tentang bagaimana upaya seorang individu tersebut di dalam hal mengerahkan dan mengendalikan potensi yang ada dalam dirinya. Dalam hal ini apabila individu tersebut bisa mengarahkan potensi yang dimilikinya maka hal tersebut akan banyak bermanfaat untuknya dalam upaya mencapai sebuah tujuan. Dari pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah usaha untuk mendorong seseorang untuk menggapai suatu tujuan.

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2013) dalam (Yatiningrum, Supriyono, dan Mochammad Ruslan, 2016) meliputi:

- 1) Kerja keras , yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan , yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju , yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih , yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi , yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/sasaran , yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan serta tanggung jawab.
- 7) Ketekunan , yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu , yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya jika pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Menurut (Supianto, 2018) Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi, yaitu: beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Indikator Pengukuran Beban Kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) dalam (Fatania, 2022) untuk mengidentifikasi beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain :

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan standart operational procedure (SOP) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tertentu secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan waktu volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Kinerja

Cendana (dalam Chang dan Waisman, 2021) kinerja karyawan diterjemahkan dari bahasa inggris yaitu *employee performance* yang berdefinisi dari kemajuan seseorang secara keseluruhan semasa kurun waktu yang sudah ditentukan selama melakukan pekerjaan dipertimbangkan oleh berbagai hal, misalnya standar keberhasilan kerja, sasaran dan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah dijanjikan secara kebersamaan. Kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai selama satu periode dengan kapasitas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya. Indikator kinerja menurut (Elfadilla, 2018), yaitu :

- 1) Kualitas yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan deikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- 2) Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

Bandar Udara Internasional Jenderal Achmad Yani

Bandar Udara Internasional Jenderal Achmad Yani (SRG) adalah sebuah bandar udara yang terletak di Kota Semarang Jawa Tengah. Nama bandara ini diambil dari salah satu nama pahlawan revolusi Indonesia, Achmad Yani. Pada awalnya Bandara Achmad Yani adalah pangkalan udara TNI Angkatan Darat, dahulu lebih dikenal dengan Pangkalan Udara Angkatan Darat Kalibanteng. Namun karena peningkatan frekuensi penerbangan sipil, maka pada tanggal 1 Oktober 1995, Bandar Udara Achmad Yani Semarang menjadi salah satu Bandar Udara di bawah PT Angkasa Pura. Bandara Achmad Yani berubah menjadi bandara internasional pada tahun 2004 setelah Garuda Indonesia membuka rute Semarang-Singapura.

Bandar Udara Ahmad Yani Semarang merupakan salah satu bandar udara yang berstatus Internasional di Provinsi Jawa Tengah. Bandar udara ini terletak di Kota Semarang berjarak 5 km dari pusat Kota Semarang. Bandar Udara Ahmad Yani Semarang berada pada titik koordinat 06058'35" LS – 110022'38" BT. Memiliki 1 runway dengan panjang 2620 m dan 8 tempat parkir pesawat dengan luas apron 29.032 m² serta memiliki 2 terminal penumpang dan 1 terminal kargo. Kota Semarang sebagai pusat pemerintahan, administrasi dan perekonomian, terdapat juga beberapa perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu dan riset serta potensi pariwisata yang kian berkembang merupakan faktor penunjang yang membuat Bandar Udara Ahmad Yani Semarang menjadi salah satu sarana untuk memperlancar kegiatan tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik karena landasan dan filsafat positivisme, metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik dan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat untuk digunakan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan pada pendekatan asosiatif dipilih karena penelitian ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja terhadap kualitas pelayanan. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X^1) yaitu insentif, variabel (X^2) yaitu motivasi kerja, variabel (X^3) yaitu beban kerja dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Populasi dan Sampel

Dari penelitian ini peneliti menganalisis data menggunakan data primer dan sekunder, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya (Sugiyono, 2016). Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian ini didapatkan peneliti melalui wawancara dan observasi langsung kepada petugas yang berwenang di bidang Pemandu Lalu Lintas Udara di Bandar Udara Adi Soemarmo Solo, sedangkan data sekunder, peneliti akan melakukan kegiatan penelitian langsung pada petugas PLLU DI Airnav Bandar Udara Adi Soemarmo Solo. Peneliti akan melakukan pengumpulan data melalui

data primer dan data sekunder, yang artinya pengumpulan data didapatkan dengan melihat fenomena secara langsung, serta mengumpulkan data yang ada selama proses penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti memberikan kuesioner kepada Petugas Avsec PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Setiap pertanyaan dibuat secara lengkap dan memiliki jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2016:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini maka teknik pengumpulan data dan instrumen penelitiannya adalah Kuesioner dengan menggunakan lembar kuesioner

Teknik Analisis Data

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono (2019), menyatakan validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Hasil r hitung diperoleh dari pengelolaan IBM SPSS Statistic 22, dengan memproses data pada tabs *Analyse*, *Correlate*, dan *Bivariate*. Sugiyono (2019) berpendapat bahwa kriteria uji validitas instrumen sebagai berikut :

- Apabila nilai signifikansi pada korelasi *pearson* $< 0,05$, maka masing-masing pertanyaan kuesioner dinyatakan valid.
- Apabila nilai signifikansi pada korelasi *pearson* $> 0,05$, maka masing-masing pertanyaan kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019), mengatakan bahwa pengujian reliabilitas digunakan dalam memastikan responden memiliki jawaban yang konsisten dalam melakukan pengisian kuesioner. Sedangkan menurut Indrayanti (2015) Reliabilitas adalah menyangkut tingkat kepercayaan dan konsistensi atau keberhasilan dari sebuah pengukuran. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan program pengelolaan IBM SPSS Statistic 22. Syarat variabel dikatakan reliabel dari penelitian dapat diterima adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (Priyatno, 2018). Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitas sebagai berikut :

Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

Jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal

atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel terikat (*dependent variabel*) dan sebagai variabel bebas (*independent variabel*). Alat uji regresi linear berganda yang dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

2. Uji T

Uji t parsial dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (sendiri). Dengan menggunakan derajat signifikan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2016) pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS for windows. Syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika probabilitas ($\text{sig } T \geq \alpha (0,05)$) maka H_0 diterima H_a ditolak, hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_1 X_2 terhadap Y .

- Jika probabilitas ($\text{sig } T \leq \alpha (0,05)$) maka H_0 diterima H_a ditolak, hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_1 X_2 terhadap Y .

3. Uji F

Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini, maka uji hipotesis ditentukan dengan menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (insentif dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara simultan (bersamaan) dengan menggunakan derajat signifikansi α

= 0,05 (Ghozali, 2016:96). Pengujian dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS *for windows*. Syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika probabilitas ($\text{sig } F \geq \alpha (0,05)$) maka H_0 diterima H_a ditolak, hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel X_1 X_2 X_3 terhadap Y .
- Jika probabilitas ($\text{sig } F \leq \alpha (0,05)$) maka H_0 diterima H_a ditolak, hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel X_1 X_2 X_3 terhadap Y .

4. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel *dependen*. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menentukan kesesuaian atau ketepatan nilai estimasi atau garis regresi dan data sampel. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Koefisien Determinasi biasanya dinyatakan dalam bentuk *persentase* (%). Berikut adalah kriteria pengujian :

- Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* sangat terbatas.
- Nilai R^2 yang mendekati satu berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dalam variabel terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Insentif

Tabel 1 validitas insentif

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai R tabel	Keterangan
X1.P1	0.739	0.361	VALID
X1.P2	0.800	0.361	VALID
X1.P3	0.776	0.361	VALID
X1.P4	0.879	0.361	VALID
X1.P5	0.809	0.361	VALID
X1.P6	0.849	0.361	VALID

(Sumber: data yang diolah 2023)

Seluruh nilai pada pengujian Validitas Varibel Insentif dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan melalui tabel 1 yang dimana seluruh Nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel

b. Uji Validitas Motivasi

Tabel 2 validitas motivasi

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X2.P1	0.842	0.361	VALID
X2.P2	0.838	0.361	VALID
X2.P3	0.798	0.361	VALID
X2.P4	0.793	0.361	VALID
X2.P5	0.878	0.361	VALID
X2.P6	0.860	0.361	VALID
X2.P7	0.731	0.361	VALID
X2.P8	0.877	0.361	VALID

(Sumber: data yang diolah 2023)

Seluruh nilai pada pengujian Validitas Varibel Motivasi dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan melalui tabel 2 yang dimana seluruh Nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel

c. Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 3 validitas beban kerja

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X3.P1	0.917	0.361	VALID
X3.P2	0.729	0.361	VALID
X3.P3	0.957	0.361	VALID
X3.P4	0.809	0.361	VALID

(Sumber: data yang diolah 2023)

Seluruh nilai pada pengujian Validitas Varibel Beban Kerja dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan melalui tabel 3 yang dimana seluruh Nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel

d. Uji Validitas Kinerja

Tabel 4 validitas kinerja

Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Y.P1	0.698	0.361	VALID
Y.P2	0.578	0.361	VALID
Y.P3	0.559	0.361	VALID
Y.P4	0.485	0.361	VALID
Y.P5	0.385	0.361	VALID

(Sumber: data yang diolah 2023)

Seluruh nilai pada pengujian Validitas Varibel Kinerja dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan melalui tabel 4 yang dimana seluruh Nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Insentif

Tabel 5 reliabilitas insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

(Sumber: data yang diolah 2023)

hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.892 lebih besar dari 0,60 maka dari itu semua indikator pada variabel insentif hasilnya reliabel.

b. Uji Reliabilitas Motivasi

Tabel 6 reliabilitas motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	8

(Sumber: data yang diolah 2023)

hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.934 lebih besar dari 0,60 maka dari itu semua indikator pada variabel motivasi hasilnya reliabel.

c. Uji Reliabilitas Beban Kerja

Tabel 7 reliabilitas beban kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	4

(Sumber: data yang diolah 2023)

hasil uji reliabilitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.880 lebih besar dari 0,60 maka dari itu semua indikator pada variabel beban kerja hasilnya reliabel.

d. Uji Reliabilitas Kinerja

Tabel 8 reliabilitas kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.073	5

(Sumber: data yang diolah 2023)

hasil uji reliabilitas pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kinerja mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.073 lebih besar dari 0,60 maka dari itu semua indikator pada variabel kinerja hasilnya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80188320
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.058
	Negative	-.058
Test Statistic		.058

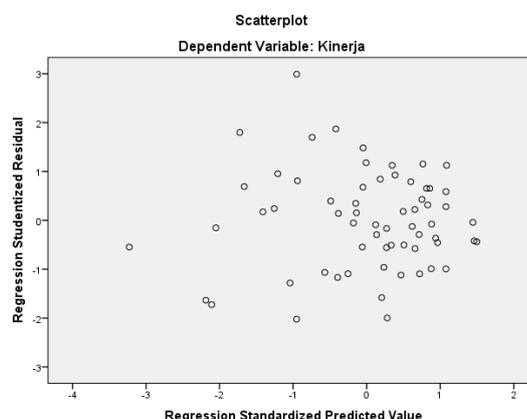
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: data yang diolah 2023)

hasil pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai pada uji kolmogorov smirnov memiliki signifikansi sebesar 0.200 dari hasil tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residuals sudah terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedestisitas



(Sumber: data yang diolah 2023)

Gambar 1 uji heteroskedastisitas

Dari hasil perhitungan regresi terdapat titik-titik menyebar secara acak, maka dari itu tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, sehingga model regresi layak dipakai untuk kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya

Uji Multikolineritas

Tabel 10 uji multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	9.100	.566		16.072	.000		
Insentif	.241	.029	.514	8.294	.000	.623	1.604
Motivasi	-.017	.026	-.063	-.659	.513	.260	3.852
Beban Kerja	.295	.052	.573	5.672	.000	.234	4.270

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data yang diolah 2023)

Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas tolerance > 0,10 dan batas VIF < 10,00, yang dimana nilai tolerance untuk variabel insentif yaitu 0,623 > 0,10 dengan nilai VIF 1,604 < 10,00, untuk variabel motivasi nilai tolerance yaitu 0,260 > 0,10 dengan nilai VIF 3,852 < 10,00, dan variabel beban kerja nilai tolerance yaitu 0,234 > 0,10 dengan nilai VIF 4,270 < 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9.100	.566		16.072	.000
Insentif	.241	.029	.514	8.294	.000
Motivasi	-.017	.026	-.063	-.659	.513
Beban Kerja	.295	.052	.573	5.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data yang diolah 2023)

$$Y = 9,100 + 0,241X1 + (-0,017X2) + 0,295X3 + e$$

- Berdasarkan Nilai konstanta (a) yang sebesar 9,100 menunjukkan bahwa apabila nilai koefisien regresi variabel insentif, motivasi dan beban kerja adalah 0, maka variabel kinerja karyawan memiliki tingkat koefisien regresi sebesar 9,100 bernilai positif (+)
- Nilai koefisien regresi berganda insentif adalah sebesar 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang searah antara variabel insentif dengan kinerja. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat.
- Nilai koefisien regresi berganda Motivasi adalah sebesar -0,017. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi 1 satuan, maka akan mempengaruhi kinerja sebesar -0.017 satuan dengan asumsi variabel independent lainnya.
- Nilai koefisien regresi berganda variabel beban kerja adalah sebesar 0,4295 hubungan yang searah antara variabel beban kerja dengan kinerja. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat.

2. Uji T

Tabel 12 uji t

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	9.100	.566		16.072	.000
Insentif	.241	.029	.514	8.294	.000
Motivasi	-.017	.026	-.063	-.659	.513
Beban Kerja	.295	.052	.573	5.672	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data yang diolah 2023)

a. Uji hipotesis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Pada pengujian persial diperoleh ttabel sebesar 1,671. Dari tabel *coefficients* maka diperoleh nilai variabel X1 adalah sebesar thitung 8,294 > dari ttabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pada pengujian persial diperoleh ttabel sebesar 1,671. Dari tabel *coefficients* maka diperoleh nilai variabel motivasi adalah sebesar thitung -0,659 < dari ttabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,513. Yang artinya variabel motivasi tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Uji hipotesis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pada pengujian persial diperoleh ttabel sebesar 1,671. Dari tabel *coefficients* maka diperoleh nilai beban kerja adalah sebesar thitung 5,672 > dari ttabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Uji F

Tabel 13 uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1Regression	242.481	3	80.827	119.618	.000 ^b
Residual	39.867	59	.676		
Total	282.348	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Insentif, Motivasi

(Sumber: data yang diolah 2023)

fhitung sebesar 119.61 dan hasil Ftabel sebesar 2,761. Hal ini mengartikan bahwa nilai fhitung > ftabel, yaitu 119.61 > 2,761. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel independen yaitu insentif, motivasi dan beban kerja, secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 14 koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.852	.822

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Insentif, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: data yang diolah 2023)

Koefisien dari pengaruh Insentif, Motivasi, dan Beban Kerja dalam nilai Rsquare sebesar 0.859 atau 85,9% terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa 85,9% variabel perilaku kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Insentif, Motivasi, dan Beban Kerja dengan Selisihnya (100-53,4) 14,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Hasil uji T menunjukkan thitung 8,294 > dari ttabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, Sehingga dapat disimpulkan Bahwa H1 diterima. Hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu penelitian dari Mitri Nelsi (2021) yang dimana insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal. Adanya pengaruh ini juga dapat dilihat dalam deskripsi jawaban responden variabel insentif yang dimana dalam indikator kinerja dan evaluasi jabatan memiliki nilai responden paling tinggi yaitu 38,1% yang memilih sangat setuju. Maka dari itu, kinerja karyawan sudah memenuhi standar dalam penerimaan insentif dan adanya evaluasi jabatan dalam penerimaan insentif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang hal ini dapat dilihat dari, thitung -0,659 < dari ttabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,513, Sehingga dapat disimpulkan Bahwa H2 ditolak. Artinya Motivasi tidak dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Evawati Khumaedi (2016), Hal ini kemungkinan disebabkan karena dalam penelitian kurangnya pemanfaatan waktu petugas dan usaha untuk maju dalam motivasi yang dapat membuat nilai variabel motivasi menjadi rendah sehingga mengakibatkan motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan *Aviation Security* PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Aviation Security* Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Nilai beban kerja adalah sebesar thitung 5,672 > dari ttabel 1,671 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, yang artinya H3 diterima. Dari penelitian Muhammad Ihsan (2022) juga

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dari itu dapat dibuktikan bahwasanya beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Dalam penelitian ini kinerja petugas akan semakin meningkat karena adanya tekanan tugas dan tanggung jawab dari atasan. Adanya beban kerja yang didapatkan petugas dari atasan membuat petugas secara tidak langsung akan lebih disiplin, bekerja dengan cepat dan tepat.

Pengujian Hipotesis berdasarkan Output diketahui nilai F_{hitung} sebesar 119.61 dan F_{tabel} sebesar 2,761, yang dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau Bersama-sama antara variabel Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Seberapa Besar Pengaruh dari Insentif, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan independent dan menjelaskan variabel dependennya. Uji koefisien determinasi yang didapatkan dalam penelitian sebesar 0.859 yang artinya 85,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Insentif, Motivasi, dan Beban Kerja sedangkan sisanya sebesar 14,1 dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel insentif terhadap kinerja karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel beban terhadap kinerja karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang.
2. Berdasarkan koefisien Determinasi (R^2) besarnya Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang terbukti dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 85,9%. Sedangkan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Saran

1. Diharapkan kepada perusahaan PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang terutama kepada pimpinan atau General Manager agar lebih memperhatikan lagi insentif, motivasi dan beban kerja yang di berikan kepada karyawan agar

kinerja karyawan lebih meningkat lagi, terutama pada motivasi yang dimana karyawan membutuhkan motivasi yang dimana indikator pemanfaatan waktu dan indikator usaha untuk maju sangatlah rendah untuk itu petugas perlu memperhatikan dan memperbaiki hal tersebut agar kinerja karyawan semakin baik kedepannya dan karyawan perlu menyadari bahwa adanya usaha untuk maju dan pemanfaatan waktu yang benar dapat menghasilkan kinerja yang baik, karena berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat menggunakan variabel lain yang lebih berkembang dari sekarang dan sampel yang lebih besar mengikuti perkembangan jumlah karyawan di PT. Angkasa Pura I di Bandar Udara Internasional Jenderal Ahmad Yani Semarang sehingga diharapkan mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, Dennis dan Wasiman, Wasiman. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bpr Dana Central Mulia. Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, V,3-2.
- Elfadilla, Mq Barati (2018) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KCP Metro*. Undergraduate Thesis, IAIN Metro.
- Fadhila, Almira. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Tata Ruang Kantor, Kompetensi Pegawai Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Fatania, Chipta. 2022. *Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Kayu Sengon, Jatilawang*. Skripsi. Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap.
- Inando, Eric. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Octavianasari, Putri. 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Putro, N,Y,A. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Skripsi. Universitas Negeri: Yogyakarta
- Supianto, Syahril (2018) *Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Keinginan Keluar (Turnover Intention) Karyawan Rumah Makan Pak Tjomot di Kabupaten Gowa*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Yatiningrum, Agung; Supriyono, Supriyono; Mochammad, Ruslan. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo*. *Jurnal Ecobuss*, V, 4-2.