

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Zahra Alfira Nurjanah¹, Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³, Muhammad Richo Rianto⁴, Choiroel Woestho⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Corresponding Author: Zahra Alfira Nurjanah

ARTICLE INFO

Keywords: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan

Received : 24, Jan

Revised : 30, Jan

Accepted: 06, Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada para karyawan Kecamatan Bekasi Utara. Penarik sampel pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Rancangan yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian hipotesis alat statistik SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Namun variabel insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif bukan pertimbangan utama dalam kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Kebaharuan dalam penelitian ini menggabungkan variabel beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

INTRODUCTION

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan selama mereka melakukan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya (Bahri et al., 2022). Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi perusahaan itu sendiri.

Selain itu, kinerja dibandingkan dengan kinerja individu yang bekerja. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. SDM memiliki kapasitas dan potensi yang

diperlukan untuk menjalankan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Bahri et al., 2022).

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, dan masing-masing tenaga kerja memiliki kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya, yang dapat berupa fisik, mental, atau sosial. Bagi karyawan, terlalu banyak beban kerja berdampak buruk, menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan lekas marah. Terlalu sedikit pekerjaan membuat orang bosan, dan terlalu sedikit gerakan membuat mereka tidak fokus pada pekerjaan mereka. (Mahawati et al., 2021)

Menurut Hasibuan dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran atau keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Dalam kegiatan kerja perusahaan, disiplin kerja juga harus diperhatikan. Disiplin membantu menyelesaikan tugas dengan tepat dan mengoptimalkan hasil. Salah satu syarat agar disiplin di lingkungan kerja dapat ditumbuhkan adalah adanya pembagian tugas yang jelas sampai kepada karyawan atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan dimulai dan selesai, apa hasil yang diharapkan, dan kepada siapa tanggung jawab atas hasilnya.

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	MASUK	ABSEN	PRESENTASE % KETIDAKHADIRAN
1	Mei	242	232	9	4%
2	Juni	242	219	22	9%
3	Juli	242	207	34	14%
4	Agustus	242	203	38	16%
5	September	242	197	44	18%
6	Oktober	242	176	65	27%

Sumber : Kantor Kecamatan Bekasi Utara, 2023

Data di atas menunjukkan persentase ketidakhadiran karyawan pada bulan Mei 2023 sampai Oktober 2023. Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Almaududi et al., 2021) mengatakan bahwa insentif adalah bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang melakukan lebih banyak daripada standar. Insentif ini digunakan oleh pendukung yang adil untuk memberikan kompensasi. Peran insentif sangat penting untuk membentuk karyawan potensial. Salah satu jenis pemberian di luar upah adalah insentif. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan seberapa banyak kontribusi yang mereka berikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Efendi et al., 2020).

Dari beberapa faktor diatas yang telah dijelaskan, penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh ketiganya di dalam kinerja karyawan pada

Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Sehingga dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara”.

THEORETICAL REVIEW

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mahsun dalam (Yanti, 2021) Memahami kinerja dalam kaitannya dengan sejauh mana kegiatan atau program/kebijakan mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi yang terkandung dalam strategi perencanaan organisasi. Seseorang harus mempunyai tingkat motivasi dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan, motivasi dan keterampilan masyarakat tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Kinerja dipahami sebagai pencapaian persyaratan kerja tertentu dan pada akhirnya tercermin langsung pada output yang dihasilkan.

Menurut Yuwalliatin & Sitty dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi : a) Kuantitas kerja b) Kualitas kerja c) Pengetahuan tentang pekerjaan d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan) Perencanaan kegiatan. Sedangkan Menurut Prawirosoentono dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performace*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Tarwaka dalam (Bahri et al., 2022) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.” Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu”. (Saputra, 2021) Dimensi beban kerja menurut Suwatno dalam (Asnora, 2020) menggunakan indikator-

indikator, antara lain : a. Jam kerja efektif b. Latar Belakang Pendidikan c. Jenis pekerjaan yang diberikan.

Menurut Tarwaka dalam (Bahri et al., 2022) Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Disiplin Kerja

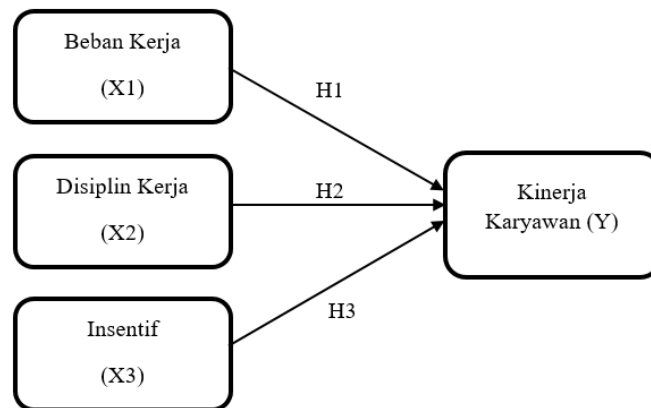
Menurut Wairooy dalam (Raymond et al., 2023) Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Disiplin merupakan strategi manajemen dalam menerapkan standar organisasi. Ketertiban adalah hal terpenting dalam sebuah organisasi.

Disiplin dimaksudkan untuk mengajarkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dan mencegah terjadinya kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, perkakas, dan perlengkapan kerja akibat kelalaian pegawai. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang diinginkan maka perlu diterapkannya kedisiplinan pada setiap pegawai dalam perusahaan, agar setiap tahapan gerak perusahaan dapat dikendalikan agar berjalan secara ideal dan mencapai pelaksanaan yang ideal. (Tsuraya & Fernos, 2023). Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya dan mereka sadar serta bersedia mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Prasetyo & Marlina, 2019).

Insentif

Insentif adalah imbalan finansial dari perusahaan yang biasanya diberikan secara rutin. Insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang menekankan pada kinerja dan keuntungan. Dengan kata lain, karyawan mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya. (Efendi et al., 2020). Sedangkan menurut Ijaz dan Khan dalam (Jahroni et al., 2021) insentif dapat didefinisikan sebagai sumber yang merangsang seorang karyawan atau sekelompok karyawan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan menerapkan lebih banyak usaha dari yang di harapkan. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi (Almaududi et al., 2021).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang belum terbukti atau masih bersifat sementara terhadap suatu rumusan masalah.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Menurut Suwanto dalam (Asnora, 2020) Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam keadaan yang dipenuhi oleh rasa lelah fisik, mental, maupun emosional serta rendahnya penghargaan diri sehingga mengakibatkan banyak energi dan tenaga terbuang sia-sia serta menurunnya motivasi pada diri individu (Malino et al., 2020). Berdasarkan penjelasan diatas maka didapatkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik dalam disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat pengingat terhadap pegawai

yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga bagi seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dalam (Yulandri & Onsardi, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka didapat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 = disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Menurut Heidjrahman dan Husna dalam (Perwitasari et al., 2022) Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang diterapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka didapat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

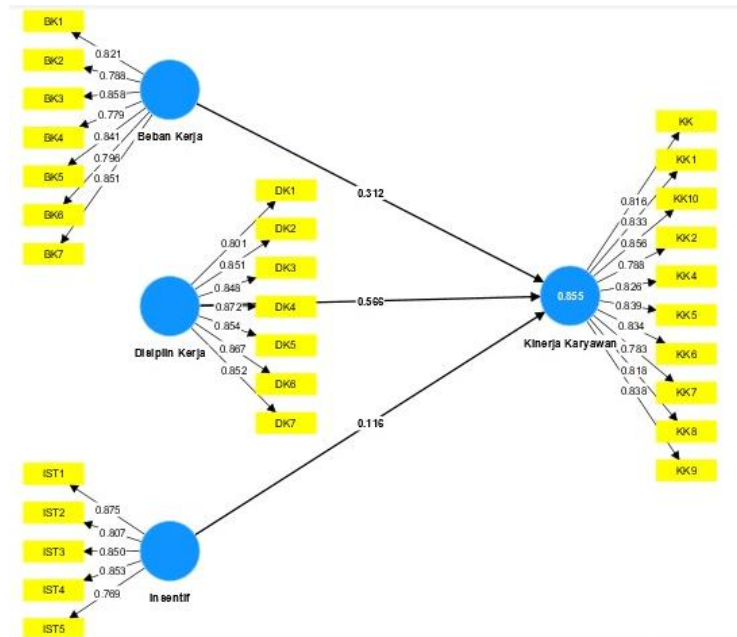
H3 = insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

METHODOLOGY

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah desain penelitian kuantitatif. "Penelitian kuantitatif adalah metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah para pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Utara. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 242 karyawan. Teknik pengukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan *Quota Sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Nurkaidah, 2023) *quota sampling* artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Data dikumpulkan dengan cara observasi, kuesioner dan studi pustaka. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini didapatkan melalui kuesioner kepada individu dalam hal ini karyawan Kantor Kecamatan Bekasi Utara yang bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden dan mengisi kuesioner tersebut dengan baik.

RESULTS

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar Outer Model

Hasil dari uji outer model dalam penelitian dilakukan untuk melihat hasil dari *convergent validity*, *discriminant validity* dan *internal consistency reliability* analisis SmartPLS untuk uji *outer model* menggunakan data sebanyak 100 responden dengan PLS 4.0

Hasil uji variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *outer loading* > 0,7 sehingga dapat dinyatakan *valid* atau memenuhi syarat *convergent validity*. Hal yang sama ditunjukkan pada hasil *cross loading* pada variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan yang memiliki nilai *cross loading* > 0,7 sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity* yang menunjukkan bahwa adanya keunikan dan tidak diwakilkan oleh variabel lainnya.

Uji *discriminant validity* dapat diketahui dengan cara menggunakan metode lain yaitu dengan melihat nilai AVE. Nilai AVE harus > 0,5 sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.672
Disiplin Kerja	0.722
Insentif	0.692
Kinerja Karyawan	0.678

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 Dapat diketahui bahwa variabel beban kerja 0.672 > 0,5, disiplin kerja 0.722 > 0,5, insentif 0.692 > 0,5, kinerja karyawan 0.678 > 0,5,

maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terdapat dalam penelitian ini memiliki nilai $> 0,5$ maka dinyatakan valid.

Variabel	Hasil	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
BK	0,919	0,7	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan diatas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah 0,7 ($0,919 > 0,7$). Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Variabel	Hasil	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
DK	0,936	0,7	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan diatas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah 0,7 ($0,936 > 0,7$). Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Variabel	Hasil	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
IST	0,888	0,7	Reliable

Sumber: Data diolah, 2023

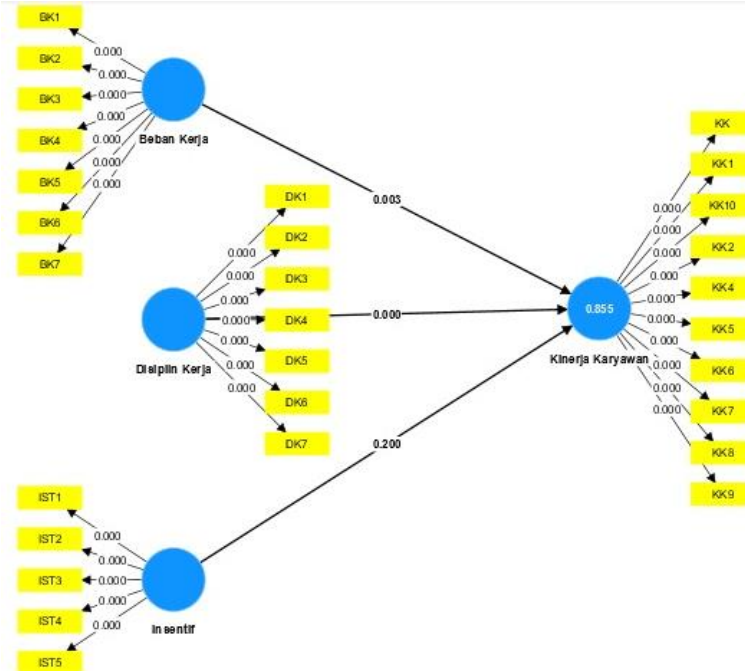
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah 0,7 ($0,888 > 0,7$). Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel insentif memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Variabel	Hasil	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
KK	0,947	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah 0,7 ($0,947 > 0,7$). Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar Inner Model

Pengujian *inner model* struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel/konstruk, nilai dari model penelitian. Model struktural di evaluasi dengan menggunakan nilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic*. Untuk melihat hasil evaluasi *inner model* pada *software Smart PLS 4.0* dilakukan proses *bootstrapping*.

Tahap selanjutnya dilakukan tahap uji R. Koefisiensi Determinasi atau R-Square (R^2) dilakukan untuk mengetahui kuatnya variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dengan pengukuran, yaitu : 0,75 kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah (Yuliawan, 2021) Berikut merupakan nilai R-Square dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0,855

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r-square dalam penelitian ini sebesar 0,855 (85,5%). Hasil pengujian *r-square* dapat menggambarkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan beban kerja, disiplin kerja, dan insentif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Tahap berikutnya adalah Uji *F-Square*. Nilai F-Square yaitu 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar). (Yuliawan, 2021). Pada Beban Kerja terhadap Kinerja

Karyawan yaitu 0,257 yang dapat diartikan beban kerja memiliki dampak yang sedang terhadap kinerja karyawan. Pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,658 yang dapat diartikan disiplin kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Dan pada Insentif terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,028 yang dapat diartikan insentif memiliki dampak yang kecil terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
BK → KK	0,312	0,311	0,105	2,973	0,003
DK → KK	0,566	0,563	0,098	5,768	0,000
IST → KK	0,116	0,120	0,091	1,282	0,200

Sumber: Data diolah, 2023

Pengujian Hipotesis H1 (Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan) Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,003 disebabkan nilai p-value harus $< 0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis H2 (Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan) Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,000 disebabkan nilai p-value harus $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis H3 (Diduga Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan) Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa insentif memiliki nilai p-value sebesar 0,200 disebabkan nilai p-value harus $< 0,05$ ($0,200 > 0,05$) maka H3 ditolak. Jadi dapat disimpulkan insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DISCUSSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui pengaruh dari Beban Kerja, Disiplin Kerja, Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Berdasarkan hasil hipotesis H₁ menyatakan bahwa *Beban Kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dari responden variabel *Beban Kerja* yang berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman, *Beban kerja* yang sesuai dengan standar dan memikirkan mental karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Pariakan et al., 2023) (Nurhasanah et al., 2022) (Hasibuan et al., 2022) yang membuktikan

bahwa variabel *Beban Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Berdasarkan hasil hipotesis H_2 menyatakan bahwa *Disiplin Kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dari responden variabel *Disiplin Kerja* untuk menaati aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Disiplin kerja* yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa kewaspadaan akan tugas yang diberikan serta memiliki etika yang baik dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu (Tsurya & Fernos, 2023) (Aisah, 2023) (Prasetyo & Marlina, 2023) yang membuktikan bahwa variabel *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara

Berdasarkan hasil hipotesis H_3 menyatakan bahwa *Insentif* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hal tersebut pernah terjadi pada penelitian (Saputri et al., 2021) (Alfiyani & Indriyaningrum, 2022) yang menyatakan bahwa *Insentif* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan terdapat variabel lain yang lebih signifikan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa *Insentif* di Kantor kecamatan Bekasi Utara tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini *Insentif* hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat. Apabila karyawan diberikan *Insentif* tidak hanya berbentuk uang tapi bisa berbentuk pujian atau penghargaan, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan bekasi utara yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan maka semakin tinggi beban yang diberikan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka semakin tinggi nilai disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka rendahnya jumlah insentif dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di kantor kecamatan bekasi utara. Maka peneliti akan menjelaskan implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi Kantor Kecamatan Bekasi Utara agar dapat selalu memperhatikan semua aspek terutama beban kerja, disiplin kerja, insentif seperti variabel yang telah di uji pada penelitian ini guna untuk meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat ditambahkan variabel lain yang tidak termasuk dalam survei ini, seperti beban kerja, disiplin kerja, insentif, untuk memberikan survei yang lebih komprehensif terkait kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis
 Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, insentif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bekasi Utara.

REFERENCES

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Sumatera Utara Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Arya Pering, I. M. A. (2020). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 28–48. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.177>
- Asnora, F. H. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. AKADEMI MANDIRI MEDAN. 1–23. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1551/1704>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Produk , Harga Dan Lokasi kepuasan Konsumen Serta Niat Pembelian Ulang Pada Produk Gadai Emas Ib Barokah Di Bank Jatim Cabang Syariah Surabaya. 05, 7–9.

- Hanafiah, D., Sutedja, Adang, S.Si., M. ., & Ahmaddien, Iskandar, SST., SE., M.M., C. (2020). *Pengantar Statistika*.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Jahroni, Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal ...)*, 4(2), 1389–1397. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/601%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/601/287>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Koeswardhana, G. (2020). Analisis Kemampuan Laba Kotor , Laba Operasi Dan Laba Bersih Dalam Memprediksi Arus Kas Di Masa Mendatang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 4(1), 1–8.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2), 96–101.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nasution, L. M. (2017). Quaternization Kinetics. I. Some Pyridine Derivatives in Tetramethylene Sulfone. *Statistik Deskriptif*, 14(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- Nur'aini, R. D. (2020). Penerapan Metode Studi Kasus Yin Dalam Penelitian Arsitektur Dan Perilaku. *INERSIA: LNformasi Dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil Dan Arsitektur*, 16(1), 92–104. <https://doi.org/10.21831/inersia.v16i1.31319>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurkaidah, W. (2023). Analisis Motivasi Kerja antara Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. 6(2), 70–76.
- Perwitasari, Yudiman, A. T., & Fitrianti, D. (2022). Pengaruh Diklat, Insentif dan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Dosen. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(5), 527–544. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i5.1293>

- Prasetyo, ery teguh, & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, J. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Statistik, badan pusat. (2023). *Kecamatan yyyyyy*.
- Suyuthi, F. N., & Mutmainna. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. *Journal of Management*, 4(1), 235–248.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *JUPIMAN: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Ulfa, R. (2021). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 27–33.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Yuliawan, K. (2021). Pelatihan SmartPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 43–50.