

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh

Ronald Figo^{1*}, Agussalim M², Meri Dwi Anggraini³, A Syahrums Makkuradde⁴

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: figoogoo31@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini merupakan jenis penelitian secara kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang paling dominan dari variabel beban kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan data primer yang pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 45 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. 3) Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. 4) Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. 5) Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa kontribusi beban kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh sebesar 49,99%. Sedangkan sisanya 51,00% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan

Abstract: This research is a type of quantitative research. This study aims to find out the most dominant indicators of workload variables, work environment and incentives for employee performance of PT. Bank Nagari Payakumbuh Sharia Branch partially and simultaneously. This study uses primary data whose data collection uses questionnaires distributed to employees. The population in this study is all employees as many as 45 people. The sample in this study was 44 employees with a sampling technique using a purposive sampling technique. The method in this study uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, while hypothesis testing is carried out by t-test and F-test. Bank Nagari Syariah Payakumbuh Branch. 2) Work environment variables have a significant effect on the performance of employees of PT. Bank Nagari Syariah Payakumbuh Branch. 3) Incentive variables have a significant effect on the performance of PT. Bank Nagari Syariah Payakumbuh Branch. 4) Variables of workload, work environment and

incentives have a significant effect on the performance of employees of PT. Bank Nagari Syariah Payakumbuh Branch. 5) The results of the determination analysis show that the contribution of workload, work environment and incentives to the performance of employees of PT. Bank Nagari Syariah Payakumbuh Branch by 49.99%. While the remaining 51.00% was influenced by variables outside this study.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Incentives and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya manusia yang dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja karyawan yang diinginkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan/lembaga. Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Menurut (Abdullah,2019) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu yang berasal dari dalam seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Selain itu, menurut (Wirawan,2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, faktor lingkungan kerja, beban kerja, kompetensi, karakteristik pegawai secara individu dan faktor eksternal seperti pendidikan, bakat, insentif. Sedangkan Menurut (Hasibuan,2021) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini & Kartiwi, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub. Bagian karyawan di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, mengenai kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dapat terlihat pada tabel 1. Dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh 2023

Kinerja karyawan	2023	
	Nilai (%)	Keterangan
Kualitas kerja	76	Baik
Kuantitas kerja	70	Cukup Baik
Ketepatan waktu	75	Cukup Baik
Efektivitas	80	Baik
Kemandirian	75	Cukup Baik
Jumlah	376	-
Rata-rata	75	Cukup baik

Sumber: PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh 2024

Berdasarkan tabel 1. Dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. Pada kinerja karyawan di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, indikator yang digunakan mencakup kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Lima penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut.

Pada tahun 2023 kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh mengalami penurunan dimana kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh hanya mendapatkan nilai sebesar 76% dari target yang telah ditentukan oleh PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh yang target yang ditentukan oleh PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh maksimal sementara karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh belum maksimal. Selain kualitas kerja yang mengukur kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh adalah kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh yang hanya mendapatkan penilaian 70% yang artinya kuantitas kerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh perlu ditingkatkan, mengenai ketepatan waktu yang ada pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh hanya 75% yang artinya adanya indikasi ketidaksiplinan yang diukur dengan ketepatan waktu karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dalam bekerja sehingga masih perlu perbaikan.

Salah satunya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Menurut (Hasibuan,2019) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.” Pemberian insentif ini dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja dengan baik dan lebih mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Upah atau gaji dan insentif merupakan suatu imbalan yang diterima seseorang dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja sedangkan Menurut (Sopiah dan Sangadji,2021) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dengan 10 karyawan tentang insentif karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Pertanyaan Insentif Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Insentif			
1	Saya mendapatkan bonus dan komisi dari perusahaan	7	3
2	Atasan memberikan pujian terhadap prestasi kerja karyawannya	3	7
3	Saya mendapat dukungan kerja berupa insentif social yang baik	4	6

Sumber: Hasil Olahan data kuesioner pra-survei 2024

Berdasarkan pada tabel 2. Menunjukkan bahwa dari beberapa pertanyaan tentang insentif yang didapatkan oleh karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, bahwa insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan. Jenis kompensasi lain di mana hampir setiap perusahaan memberikannya kepada karyawannya, walaupun jenis dan program pelayanan yang diberikan tiap perusahaan berbeda-beda adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja karyawan, namun didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupan dan bekerja secara lebih baik. Pemberian insentif finansial sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

Sejalan dengan wawancara yang peneliti lakukan kepada staf bagian umum PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh didapatkan informasi bahwa sering terjadi

permasalahan karyawan diluar PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh tentang posisi yang tempatkan dilingkungan kerja oleh karyawan yang belum sesuai dengan tugas dan wewenangnya. Selain itu informasi yang diberikan oleh staff PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh bahwa kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dari segi lingkungan fisik adanya penerangan ruangan yang kurang memadai, suhu udara yang kurang bersih disebabkan oleh polusi udara yang berasal dari luar dikarenakan dekat dengan pabrik, serta suhu udara yang tidak stabil akibat aktivitas sekitar kantor sedangkan masalah yang lainnya seperti hubungan antar pegawai yang kurang sehat karena adanya persaingan, hubungan dengan tim maupun atasan yang kurang terjalin dengan baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut ini:

Tabel 3. Daftar Pertanyaan Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Menurut bapak/ibuk apakah tata ruang kantor nyaman dan sesuai dengan letak yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja	4	6
2	Menurut bapak/ibuk apakah ventilasi udara cukup sehingga pertukaran udara yang baik dan dapat dirasakan oleh semua pegawai	4	6
3	Menurut bapak/ibuk apakah penerangan cukup dan ada sehingga membuat puas	4	6
4	Menurut bapak/ibuk apakah hubungan antar sesama pegawai sudah terjalin dengan baik	5	5
5	Menurut bapak/ibuk apakah kondisi ruang kerja menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai saat bekerja	3	7

Sumber: Hasil Olahan data kuesioner pra-survei 2024

Berdasarkan pada tabel 3. Dapat dilihat dari beberapa indikator lingkungan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, bahwa lingkungan Kerja di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh masih terdapat beberapa masalah yang ada berkaitan dengan sirkulasi udara yang masih tergolong kurang baik hal ini diakrenakan kurangnya fentilasi udara di dalam ruangan kerja dan ruang istirahat, kebisingan yang dikarenakan lokasi berada tepat diseborang jalan raya serta keamanan yang kurang baik hal tersebut dikarenakan kurangnya satpam yang ditugaskan di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. Akan tetapi, tidak hanya lingkungan kerja saja yang menjadi salah satu faktor penyebab kinerja karyawan yang terdapat di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Selain dari faktor insentif dan lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Wibowo,2022) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja Menurut (Hasibuan, 2021) beban kerja terdiri dari perbedaan antara kapasitas sistem pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performans harapan) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performance aktual). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Wibowo 2021:34). Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan

yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu.

Beban Kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikit tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi-reaksi emosional. Pengukuran beban kerja sebagai teknik mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja. (Hasibuan, 2021).

Beban kerja juga bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja berasal dari luar tubuhnya. Dalam kata lain, bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Dan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut (Hasibuan, 2022) beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan, atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti melalui wawancara dengan karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh sebanyak 10 karyawan tentang beban kerja karyawan, dapat terlihat permasalahan mengenai beban kerja karyawan seperti yang terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Daftar Pertanyaan Beban Kerja Karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
Beban kerja			
1	Menurut bapak/ibuk Penambahan tugas bisa membuat beban kerja semakin berat	8	2
2	Menurut bapak/ibuk Posisi jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan menjadi beban kerja tersendiri	7	3
3	Menurut bapak/ibuk Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	6	4

Sumber: Hasil Olahan data kuesioner pra-survei 2024

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat dari beberapa pertanyaan tentang beban kerja yang didapatkan oleh karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, bahwa beban kerja di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. Karyawan menuturkan pekerjaan yang diberikan terkadang ada pada diluar kemampuan karyawan, dimana karyawan mengerjakan banyak pekerjaan diluar jam waktu yang ditentukan. Selain itu, seringkali diberi banyak pekerjaan dengan jangka waktu yang singkat sehingga membuat karyawan merasa kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi kurang efektif dalam bekerja dikarenakan bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya, dan dengan waktu yang tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan maka tidak jarang karyawan kurang berkonsentrasi dan hal ini dapat terjadi kesalahan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

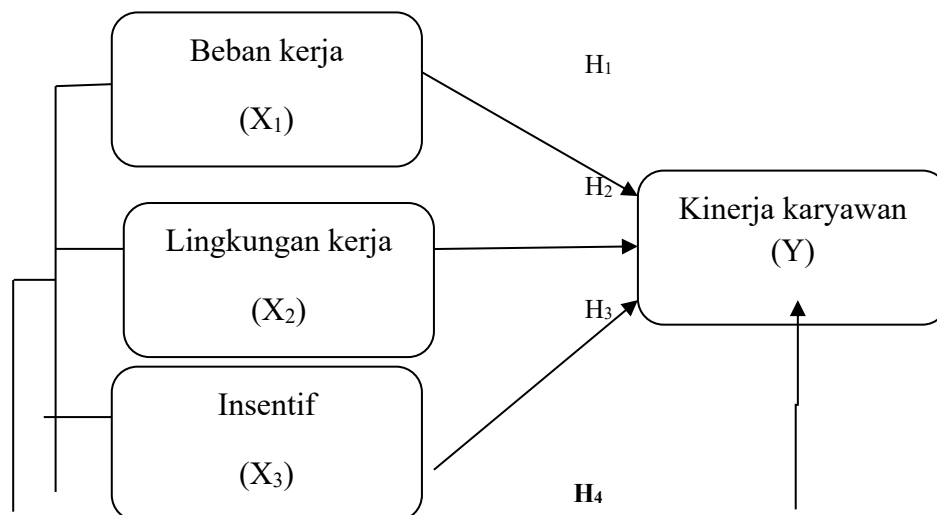
Hasil penelitian dari Avira (2024) hasil dari penelitian beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian Ardianti (2024) beban kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan secara signifikan dan penelitian Azzahra (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian yang mendukung penelitian ini adalah Avira (2024) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian Indrayan (2024) hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Ardianti (2024) secara parsial lingkungan kerja mempunyai

pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan penelitian Azzahra (2024) hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian terakhir oleh Maya (2020) Hasil menunjukkan insentif terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan secara parsial, penelitian Prayitno (2020) Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, penelitian Siregar, I. H. (2020) hasil analisis bahwa insentif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Indikator manakah yang paling dominan dari variabel beban kerja, lingkungan kerja, insentif dan kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh; 2) Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh; 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh; 4) Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh; 5) Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1. sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut ini:

- H₁. Diduga bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.
- H₂. Diduga bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.
- H₃. Diduga bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.
- H₄. Diduga secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode secara kuantitatif. Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian

Kepustakaan (*Library Research*). Teknik Pengumpulan data yaitu kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner yang disebar. Kuisisioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Menurut (Agussalim M, 2018) populasi adalah keseluruhan yang punya ciri yang sama, populasi dapat berupa orang, brnda (hidup atau mati). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh sebanyak 45 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Alasan mengambil *purposive sampling* karena menurut Sugiyono (2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 44 orang karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. Metode analisis data adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL PENELITIAN

Hasil Deskripsi Identitas Responden Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2025, dengan jumlah sampel adalah 44 orang karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui karakteristik responden secara umum yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengolahan data responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel 5 Sebagai berikut ini:

Tabel 5. Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Laki-Laki</i>	<i>17</i>	<i>38,64</i>
<i>Perempuan</i>	<i>27</i>	<i>61,36</i>
<i>Total</i>	<i>44</i>	<i>100%</i>

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil bahwa jenis kelamin wanita dengan jumlah 27 Orang atau 61,36% dan laki-laki 17 orang atau 38,64%. Jadi dapat disimpulkan bahwa wanita yang paling banyak menjadi karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengolahan data berdasarkan dari usia dapat diuraikan pada tabel 6. Sebagai berikut ini:

Tabel 6. Responden Penelitian Berdasarkan Usia

<i>Usia</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>20-30 Tahun</i>	<i>14</i>	<i>31,82</i>
<i>31-45 Tahun</i>	<i>13</i>	<i>29,54</i>
<i>>45 Tahun</i>	<i>17</i>	<i>38,63</i>
<i>Total</i>	<i>44</i>	<i>100%</i>

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2025

Berdasarkan hasil tabel 6. Ditemukan bahwa usia berusia di atas 45 tahun dengan jumlah 17 orang atau sebesar 38,63%. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh mayoritas adalah usia di atas 45 tahun usia ini merupakan usia yang dianggap sudah mempunyai pengalaman dan bisa memahami perilaku nasabah yang diajarkan terutama pada karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

c. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil pengolahan data responden berdasarkan karakteristik lama bekerja dapat diuraikan pada tabel 7 sebagai berikut ini :

Tabel 7. Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

<i>Lama Bekerja</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>1-5 Tahun</i>	<i>12</i>	<i>27,27</i>
<i>6-10 Tahun</i>	<i>21</i>	<i>47,73</i>
<i>>10 Tahun</i>	<i>11</i>	<i>25,00</i>
<i>Total</i>	<i>44</i>	<i>100%</i>

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25, 2025

Berdasarkan hasil tabel 7. Ditemukan bahwa lama bekerja responden dengan waktu 1 sampai 5 tahun adalah 12 orang atau sebesar 27,27% dan responden dalam waktu 6 sampai 10 tahun dengan jumlah 21 orang atau sebesar 47,73% karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, responden dengan waktu di atas 10 tahun adalah 11 orang atau sebesar 25,00%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh ada pindahan dari bank lain sehingga jika di hitung dengan masa kerja di PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh maka 6-10 tahun yang banyak dari lama bekerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

d. Identitas responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil pengolahan data responden berdasarkan karakteristik pendidikan dapat dilihat pada tabel 8. Sebagai berikut ini :

Tabel 8. Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	26	59,09
D3	4	9,09
S1	11	25,00
S2	3	6,82
Total	44	100%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25, 2025

Berdasarkan hasil tabel 8. menunjukkan bahwa dalam penelitian pendidikan SMA yaitu sebanyak 26 orang (59,09%) dan yang terendah dengan pendidikan S2 sebanyak 3 orang 6,82%. Jadi dapat disimpulkan bahwa SMA yang banyak pendidikan karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh. Deskripsi ini diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Berikut masing-masing variabel penelitian:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel kinerja karyawan tersebut disajikan pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Tingkat Capaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Kualitas Kerja												
	Rata-rata	23	55	17	39	3	6	-	-	-	-	4,49	89,80%
2	Kuantitas Kerja												
	Rata-rata	24	51,75	17	40,25	2	6	-	-	-	-	4,53	90,60%
3	Ketepatan Waktu												
	Rata-rata	25	57,33	13	31	5	11,33	-	-	-	-	4,46	89,20%
4	Efektivitas												
	Rata-rata	23	55,5	15	36,5	4	9	-	-	-	-	4,45	89,00%
5	Kemandirian												
	Rata-rata	25	58,33	17	39,67	1	3	-	-	-	-	4,58	91,60%
	Jumlah	120	277,9	79	186,4			-	-	-	-	22,51	450,2
			1		2								
	Rata-rata	24	55,58	15	37,28			-	-	-	-	4,50	90,00%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2025

Berdasarkan tabel 9. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel kinerja karyawan sebesar 90,00. Hal ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel kinerja karyawan termasuk kriteria **Sangat Baik**.

b. Variabel Beban Kerja (X_1)

Untuk hasil deskriptif variabel beban kerja dapat dilihat dari nilai tingkat capaian responden (TCR) yang disajikan pada tabel 10. Berikut ini:

Tabel 10. Tingkat Capaian Responden Variabel Beban Kerja (X_1)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata ^a	TCR
		SS		S		N		TS		ST S			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Target Yang Harus Dicapai												
	Rata-rata	19	43	19	44,67	5	11,33	-	-	-	-	4,32	86,40
2	Kondisi Pekerjaan												
	Rata-rata	12	27,5	21	49,25	10	23	-	-	-	-	4,04	80,80
3	Standar Pekerjaan												
	Rata-rata	9	20,67	25	59	9	20,33	-	-	-	-	4,01	80,20
	Jumlah	40	91,17	65	152,92	24	54,66	-	-	-	-	12,37	247,4
	Rata-rata	13	30,39	21,67	50,97	8	18,22	-	-	-	-	4,12	82,46

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2025

Berdasarkan tabel 10. diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel beban kerja yaitu sebesar 82,46%. hasil ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel beban kerja termasuk kriteria **Baik**.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk hasil deskriptif variabel lingkungan kerja dapat dilihat dari nilai tingkat capaian responden (TCR) yang dapat disajikan pada tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Tingkat Capaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Rerata	TCR
		SS	S	N	TS	STS		

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
1	Suasana Kerja												
	Rata-rata	9	20	27	63,33	7	16,33	-	-	-	-	4,07	81,40
2	Hubungan Antar Rekan Kerja												
	Rata-rata	18	43	17	40,5	7	16,5	-	-	-	-	4,27	85,40
3	Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan												
	Rata-rata	8	18	27	64	8	18	-	-	-	-	4,00	80,00
4	Tersedianya Fasilitas Kerja												
	Rata-rata	18	41,5	19	44	6	13,5	-	-	-	-	4,28	85,60
	Jumlah	53	122,5	90	211,83	28	64,33	-	-	-	-	16,62	332,4
	Rata-rata	13	30,62	22	52,95	7	16,08	-	-	-	-	4,16	83,20

Sumber data : Data primer diolah dengan SPSS V 25, 2025

Berdasarkan tabel 11 diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 83,20%. hasil ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel bralingkungan kerja termasuk kriteria **Baik**.

d. Variabel Insentif (X_3)

Tabel 12. Tingkat Capaian Responden Variabel Insentif (X_3)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat ^a	TCR
		SS		S		N		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Kesesuaian Kinerja												
	Rata-rata	6	27,5	21	49,25	10	23	-	-	-	-	4,04	80,80
2	Jumlah Waktu Kerja												
	Rata-rata	9	20,67	25	59	9	20,33	-	-	-	-	4,01	80,20
3	Senioritas												
	Rata-rata	9	20	27	63,33	7	16,33	-	-	-	-	4,07	81,40
4	Keadilan												
	Rata-rata	9	21	27	62	7	17	-	-	-	-	4,04	80,80
5	Kelayakan												
	Rata-rata	23	55,5	15	36,5	4	9	-	-	-	-	4,49	89,80
	Jumlah	56	144,6	115	270,08	37	85,66	-	-	-	-	20,65	413
	Rata-rata	11	28,93	23	54,01	7	17,13	-	-	-	-	4,13	82,60

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2025

Berdasarkan tabel 12 diperoleh hasil rata-rata nilai TCR variabel insentif yaitu sebesar 82,60%. hasil ini menunjukkan bahwa nilai TCR pada variabel insentif termasuk kriteria **Baik**.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa, penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 13 Sebagai berikut ini:

Tabel 13. Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	32,900	8,971	
beban kerja	-,018	-,152	-,016
lingkungan kerja	,259	,169	,267
insentif	,290	,127	,287

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2025

Persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini:

$$KK = 32,900 - 0,018 BK + 0,259 LK + 0,290 IN + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan. Dapat dilihat pada tabel 13 Sebagai berikut ini:

1. Nilai konstanta sebesar 32,900 artinya jika tidak ada beban kerja, lingkungan kerja dan insentif ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh adalah sebesar konstanta yaitu 32,900 satuan.
2. Nilai koefisien Koefisien beban kerja -0,018, koefisien bernilai negatif artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dimana jika beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh turun sebesar 0,018 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja 0,259, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dimana jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh naik sebesar 0,259 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
4. Nilai koefisien insentif 0,290, koefisien bernilai positif artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dimana jika insentif naik satu satuan maka kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh naik sebesar 0,290 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh dapat dilihat pada tabel 14. Sebagai berikut ini:

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.446	.490	3.53902

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 23,2023

Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat nilai *Adjusted Rsquare* sebesar 0,490 hal ini berarti kontribusi beban kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh sebesar 49,00% sedangkan sisanya 51,00% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji H_0 . Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Iman Ghazali, 2018) adalah jika $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima. Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 15. Sebagai berikut ini:

**Tabel 15. Uji t
Coefficients^a**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,667	,001
beban kerja	-,117	,907
lingkungan kerja	3,539	,002
Insentif	3,656	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25,2023

Dari tabel 15 diatas tersebut dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut ini:

- 1 Nilai t hitung variabel beban kerja memiliki t hitung (0,117) < t tabel (2,024) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,907 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.
- 2 Nilai t hitung variabel lingkungan kerja memiliki t hitung (3,539) > t tabel (2,024) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh
- 3 Nilai t hitung variabel insentif memiliki t hitung (3,656) > t tabel (2,024) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh

Uji F

Uji F Uji Silmutan (uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan insentif yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana ($df_2 = n - k - 1 = 44 - 3 - 1 = 40$).

**Tabel 16. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,649	3	54,550	14,355	,000 ^b
	Residual	500,988	40	12,525		
	Total	664,636	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), insentif, beban kerja, lingkungan kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS V 25, 2025

Berdasarkan tabel 16. Dengan uji F diketahui nilai F hitung 14,355 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,85 dan nilai signifikan adalah 0,000^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H₄ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel beban kerja memiliki t hitung $(0,117) < t$ tabel $(2,024)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,907 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Menurut Suprihanto (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2019) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Danang Sunyoto (2021) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021), beban kerja terdiri dari perbedaan antara kapasitas sistem pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performans harapan) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performance aktual). Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Saat menghadapi suatu tugas, pekerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh, dimana beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh salah satu alasannya adalah karena setiap karyawan yang masuk pada dunia perbankan bahwa akan nana banyak tekanan yang akan didapatkan selama bekerja sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian yang mendukung penelitian ini adalah Aviva (2024) hasil dari penelitian beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian Indrayana (2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Ardianti (2024) beban kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan secara signifikan dan penelitian Azzahra (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Ardhana (2024) Penelitian menggunakan regresi linear berganda kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), namun hanya menjelaskan 33,9%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung $(3,539) > t$ tabel $(2,024)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Menurut Suprihanto (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Menurut Sugiyono (2018) lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Didalam suatu organisasi atau instansi lingkungan kerja secara non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian yang mendukung penelitian ini adalah Aviva (2024) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian Indrayan (2024) hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Ardianti (2024) secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan dan penelitian Azzahra (2024) hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Ardhana (2024) Penelitian menggunakan regresi linear berganda lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) di PT Gunung Mutiara Nedindo Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan.

Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel insentif memiliki t hitung (3,656) > t tabel (2,024) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Menurut Suprihanto (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2019) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2019:118) insentif 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." Menurut Mangkunegara (2020:89) insentif 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.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian yang mendukung penelitian ini adalah Aviva (2024) hasil dari penelitian ini adalah insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian Ardianti (2024) beban kerja mempunyai dampak signifikan pada stres kerja, sementara lingkungan kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada stres kerja. Secara parsial, beban kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja serta stres kerja masing-masing memberi dampak signifikan pada

kinerja karyawan. Sesuai dengan temuan ini, bisa disimpulkan jika beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Studi ini juga mengungkapkan jika stres kerja tidak bisa menjadi mediator dalam hubungan antara beban kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung penelitian penelitian Maya (2020) Hasil menunjukkan insentif terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan secara parsial, penelitian Prayitno (2020) Insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, penelitian Siregar, I. H (2020) hasil analisis bahwa insentif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 14,355 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,85 dan nilai signifikan adalah 0,000b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.

Menurut Suprihanto (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2019) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Danang Sunyoto (2021) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2021), beban kerja terdiri dari perbedaan antara kapasitas sistem pemroses informasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performans harapan) dan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performance aktual). Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Saat menghadapi suatu tugas, pekerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Menurut Amirullah (2018) lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Sunyoto (2019) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tersedia di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Hasibuan (2019:118) insentif 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.” Menurut Mangkunegara (2020:89) insentif adalah 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.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penelitian yang mendukung penelitian ini adalah Avira (2024) hasil dari penelitian ini adalah Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap

variabel Kepuasan Pegawai, Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Pegawai, Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Pegawai, Kepuasan Pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Insentif tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, penelitian Indrayana (2024) Hasil penelitian secara simultan beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian Ardianti (2024) beban kerja mempunyai dampak signifikan pada stres kerja, sementara lingkungan kerja tidak memberi pengaruh signifikan pada stres kerja. Secara parsial, beban kerja juga memberi pengaruh kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, lingkungan kerja serta stres kerja masing-masing memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Sesuai dengan temuan ini, bisa disimpulkan jika beban kerja, stres kerja, serta lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Studi ini juga mengungkapkan jika stres kerja tidak bisa menjadi mediator dalam hubungan antara beban kerja serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan penelitian Azzahra (2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan. Dan, motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian Ardhana (2024) lingkungan kerja beban kerja dan kinerja karyawan di PT Gunung Mutiara Nedindo. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan dari lingkungan dan beban kerja, namun hanya menjelaskan 33,9% dari total pengaruh terhadap kinerja, menandakan faktor lain sebesar 66,1%. Studi lanjutan diperlukan untuk memahami perubahan perilaku terhadap kinerja. Perusahaan perlu fokus pada lingkungan kerja yang nyaman, memenuhi kebutuhan karyawan, dan alokasi tugas yang tepat untuk mencapai target perusahaan.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu:

- 1 Variabel kinerja karyawan indikator dominan adalah kemandirian dengan nilai TCR sebesar 91,60%, variabel beban kerja indikator dominan adalah target yang harus dicapai dengan nilai TCR sebesar 86,40%, variabel pada lingkungan kerja indikator dominan adalah tersedianya fasilitas kerja dengan nilai TCR sebesar 85,60% dan variabel pada insentif indikator dominan adalah kelayakan dengan nilai TCR sebesar 89,80%.
- 2 Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.
- 3 Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh.
- 4 Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh
- 5 Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Nagari Cabang Syariah Payakumbuh

REFERENSI

- Agussalim M. 2017. *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Agussalim Manguluang, 2018. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Abdullah, A. Rosid. 2019. *Capailah Prestasimu*. Guepedia Publisher. Bogor.
- Amirullah. 2018. *Pengantar Manajemen Jakarta*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta:

Pustaka Pelajar.

- Danang, Sunyoto. 2019. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus). Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Danang, Sunyoto. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2021. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara 2020. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212-217.
- Nitisemito, Alex S. 2018. Manajemen Personal. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91-102.
- Rusdy A. Rivai. 2022. Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: Andi Offset
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 479-490.
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, P. D. 2020. Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif Dan Konstruktif. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA
- Veithzal Rivai, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wibowo., 2022., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*, Rajawali Pers, Depok.
- Wirawan. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat.