

Pengaruh Insentif, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta

¹Nurul Afatin Tambunan

²Thomas Aquinas Radito

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Isti Ekata Upaweda Yogyakarta

Email: Nurulafatintambunan84@gmail.com.

Abstract. *This research seeks to examine the impact of incentives, motivation, work environment, leadership, and workload on employee performance at Adisutjipto Airport in Yogyakarta. It employs a quantitative approach using a survey method. Data were gathered via questionnaires distributed to 30 employees, utilizing a Likert scale. The data analysis involved multiple linear regression through SPSS software. Findings indicate that motivation significantly influences employee performance, whereas incentives, work environment, and leadership show no significant effect. Workload exerts a positive yet insignificant impact on employee performance. The coefficient of determination (R^2) reveals that 79% of employee performance variations are accounted for by the variables of incentives, motivation, work environment, leadership, and workload, with the remaining 21% attributed to other factors beyond the research model. The study concludes that motivation is the most influential factor on employee performance at Adisutjipto Airport Yogyakarta.*

Keywords: *Incentives, Motivation, Workload, Leadership, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Gerung et al., 2022) pentingnya kinerja pegawai, sehingga sering kali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Kinerja pegawai bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan organisasi (Gerung et al., 2022).

Industri jasa merupakan sektor yang membutuhkan karyawan dengan tingkat kinerja tinggi, seperti halnya penerbangan, perkembangan serta peningkatan kualitas layanan yang di berikan dari waktu ke waktu semakin menarik perhatian masyarakat (Gusnetti, 2014). Hal ini terlihat dari sengitnya persaingan dalam hal kualitas pelayanan, harga, dan promosi di antara banyak perusahaan penerbangan. Fungsi pesawat terbang sebagai alat Transportasi

semakin vital bagi seluruh dunia, yang secara langsung mendukung sektor pariwisata dan bisnis internasional.

Dalam kondisi persaingan yang kuat tersebut, factor utama yang harus diprioritaskan oleh perusahaan penerbangan adalah kepuasan pelanggan/penumpang yang bersumber dari pelayanan yang diciptakan oleh karyawan perusahaan. Semua itu dilakukan agar dapat bertahan, bersaing dan menguasai pasar (Gusnetti, 2014).

Sistem transportasi memiliki peran strategis dalam mempercepat pembangunan nasional, terutama dalam sektor ekonomi, Kemajuan ekonomi suatu negara sangat bergantung pada keberhasilan pembangunan infrastruktur transportasi serta mampu menunjang mobilitas barang, jasa, dan manusia. Menurut (Sunaryo dalam (Aureel & Ristiani, 2025)) pengembangan sektor transportasi, khususnya transportasi udara, merupakan elemen penting dalam mendukung aktivitas perekonomian, baik untuk kebutuhan domestik maupun internasional.

Sejalan dengan perkembangan ekonomi di Indonesia, permintaan terhadap transportasi udara terus meningkat, khususnya untuk mendukung distribusi barang dan jasa. Transportasi udara menjadi pilihan utama karena kecepatan dan efisiensinya dalam menjangkau berbagai wilayah, terutama di negara kepulauan seperti Indonesia menurut (Wicaksono Dalam (Aureel & Ristiani., 2025)), Oleh karena itu, keberadaan infrastruktur dan fasilitas yang memadai di bandar udara, termasuk kinerja petugas, menjadi sangat penting untuk mendukung kelancaran operasional penerbangan dan menjaga keselamatan penerbangan.

Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah perubahan signifikan aktivitas operasional di Bandara Adisutjipto, terutama setelah terjadinya penurunan jumlah penumpang hingga 91% sepanjang tahun 2021, sebagaimana diberitakan oleh (Puspa, 2022). Kondisi ini menyebabkan pergeseran beban kerja, penyesuaian struktur operasional, dan perubahan lingkungan kerja di bandara, Selain itu, perpindahan operasional dari Terminal B kembali ke Terminal A serta pemanfaatan terminal sebagai area UMKM menunjukkan bahwa karyawan harus beradaptasi dengan berbagai kebijakan baru.

Pemberian insentif benar-benar arus sejalan dengan prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan, jangan sampai pemberian insentif yang tidak memenuhi ekspektasi karyawan dapat mengurangi motivasi kerja di mana hal ini akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan, begitu pun Sebaliknya, apabila karyawan merasakan bahwa insentif yang diterima memenuhi ekspektasi mereka, maka pencapaian akan terwujud. suatu kepuasan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan, Jadi jika insentif yang diberikan membuat karyawan merasa senang tentu mereka akan berusaha menjadi lebih baik lagi karna dengan begitu insentif yang akan mereka terima pun bisa saja akan bertambah jumlahnya (Suryani & Arjuna, 2024).

Hal ini didukung dengan penelitian (Nurani, 2015), (Arfianti et al., 2024), (Maharani et al., 2021), (Suryani & Arjuna, 2024), (Zulkarnaen & Suwarna, 2016)

yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan konsep yang menggambarkan nilai-nilai yang ada di dalam diri karyawan yang mempengaruhi tindakan seseorang menurut Siagian dalam (Arfianti et al., 2024). Menurut (Arfianti et al., 2024) menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan kekuatan pendorong di balik setiap orang dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Jika seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya ia tidak akan menunjukkan kinerja terbaik dalam melaksanakan sesuatu perkerjaan.

Jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan tentu saja itu akan membuat perusahaan mengalami kerugian, oleh karena itu motivasi kerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan (Basyid, 2024).

Hal ini didukung dengan penelitian (Arfianti et al., 2024), (Budiman & Fajar Noorrahman, 2024), (Setya, 2023), (Aditya & Nugraheni, 2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Basyid, 2024).

Menurut (Sapriyanto, 2023) lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan pegawai dapat menjadi faktor penarik bagi organisasi untuk mempertahankan pegawainya agar bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai akan menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja pada tingkat terbaiknya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungannya, ia akan betah dan memanfaatkan waktu kerja secara efektif, sehingga prestasi kerjanya pun meningkat secara optimal.

Hal ini Didukung dengan penelitian (Armansyah, 2024). (Andi et al., 2022) (Sapriyanto, 2023) (Surya & Anggarini, 2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Selvi et al., 2024) kepemimpinan adalah pola interaksi antara individu yang memanfaatkan wewenang dan pengaruhnya untuk mendorong kelompok bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan yang diterapkan kepada karyawan berkualitas baik, maka kepuasan kerja akan terbentuk, sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Kemampuan pemimpin dalam memengaruhi bawahan menjadi faktor utama penentu kesuksesan organisasi, sebab kepemimpinan berfungsi sebagai koordinator, motivator, serta katalisator yang membawa organisasi menuju puncak pencapaian.

Hal ini didukung dengan penelitian (Selvi et al., 2024), (Iwah et al., 2023), (Asmarazisa, 2016), (Prastyorini et al., 2024), (Khoiri & Oktavia, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres psikis dan fisik, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Jika tidak ditangani secara tepat, kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan kinerja, eskalasi tingkat stres, serta risiko kelelahan. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang optimal membuat karyawan merasa mampu menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga memotivasi mereka dan meningkatkan kinerja dikutip oleh Bunyamin dalam (Manurung et al., 2024).

Hal ini didukung dengan penelitian (Surya & Anggarini, 2024), (Lutfi Noor Apriliani et al., 2023), (Siburian et al., 2021), (Saputri & Farhani, 2024), (Ndraha et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Siregar & Dharasta, 2025) menyebutkan sebaiknya untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan beban kerja.

Oleh karena itu, peneliti akan menambahkan variabel untuk X3, X4, dan X5 yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, dan beban kerja yang didukung dengan penelitian hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Rafaza & Rosmita, 2026) dimana koefisien b dan R Square untuk lingkungan kerja (X2) lebih besar dari tekanan kerja (X2) yaitu sebesar 0,658 (koefisien b) dan 0,852 (R Square).

Lingkungan kerja jika dilihat dari koefisien B lebih besar pengaruhnya melakukan sesuatu, dia tidak akan bekerja secara maksimal terhadap kinerja karyawan daripada disiplin kerja, Kemudian didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hasbi & Priyanto, 2022) dimana koefisien b dan r square untuk kepemimpinan (X1) lebih besar dari motivasi (X2) yaitu sebesar 0,772 (koefisien b) dan 0,727 (R Square).

Kepemimpinan jika dilihat dari koefisien B lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan daripada motivasi, Kemudian didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Putri et al., 2025) dimana koefisien b dan R Square untuk beban kerja (X1) lebih besar dari lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,796 (koefisien b) dan 0,750 (R Square).

Beban kerja jika dilihat dari koefisien B lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan daripada stres kerja, maka dari itu penelitian ini dilakukan tentang pengaruh insentif (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), kepemimpinan (X4), dan beban kerja (X5) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta

4. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
5. Untuk menguji signifikansi pengaruh beban kerja (X5) terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Insentif dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawan yang mampu melampaui standar kinerja yang telah di tentukan. Insentif adalah elemen yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga produktivitas pegawai bisa lebih baik (Nurani, 2015).

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin berkolaborasi dengan efisien dan terhubung dengan semua usaha untuk mencapai kepuasan (Hasica et al., 2023).

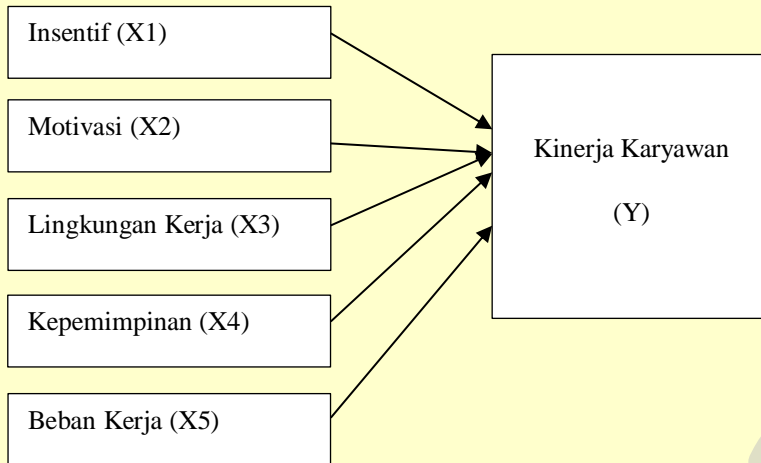
Menurut (Mangkunegara dalam (Andi et al., 2022)) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang di gunakan di dalam persekitaran di mana individu berkerja , kaedah kerja, serta pengaturan perkerjaan baik secara sendiri maupun berkelompok.

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam Dalam beberapa dekade belakangan, hal ini semakin bertambah. Di instansi pemerintah yang berfokus pada pelayanan masyarakat, beban kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai karena adanya tuntutan. (Ndraha et al., 2024). Istilah beban kerja dimaksudkan untuk menggambarkan jenis pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepada anggota karyawan oleh perusahaan untuk selesai dalam jangka waktu yang ditentukan (Surya & Anggarini, 2024)

Kinerja adalah hasil dan Tindakan kinerja yang di capai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu (Nurani, 2015).

Hipotesis

1. H1: Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
2. H2: Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
3. H3: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
4. H4: Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta
5. H5: Beban Kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di bandar Udara Adisucipto Yogyakarta.

Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono dalam (Putri, Cantika, 2024) data kuantitatif yaitu informasi yang hadir dalam bentuk numerik atau data yang di buat menjadi angka (skoring). Tipe data ini sering kali bisa diperiksa menggunakan metode atau Teknik statistik. Data ini juga bisa berupa angka atau nilai, yang biasanya diperoleh melalui alat pengumpulan data dengan respon yang berbentuk rentang nilai atau pertanyaan yang diberikan nilai spesifik.

Tempat Penelitian Penelitian ini dilakukan di Bandar Adisucipto Yogyakarta. Variabel independen yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), Beban Kerja (X5) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) di Bandar Adisucipto Yogyakarta. Waktu penelitian ini di lakukan pada 20 februari 2026. Populasi merujuk pada keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik khusus tertentu (Sugiyono dalam (Casmadi et al., 2023)) Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan Bandar Udara Adisutjpto Yogyakarta yang berjumlah 30 orang Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta sebanyak 30 orang.

Teknik Sampling Menurut Sugiyono dalam (Casmadi et al., 2023) ”teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian” Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan Teknik nonprobability sampling dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling purposive. Menurut Sugiyono dalam dalam (Casmadi et al., 2023) nonprobability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel” Kriteria dalam sampel penelitian ini yaitu: Minimal sudah

bekerja 1 Tahun. Oleh karena itu dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 30 responden.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber informasi yang didapatkan langsung dari responden oleh peneliti sebagai pengumpul data. Menurut (Sugiyono dalam (Siregar & Dharasta, 2025)), data primer merujuk pada sumber informasi yang secara langsung menyuplai data kepada pihak yang mengumpulkannya.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode pertanyaan karena metode ini sangat efektif dan lebih reliabel, metode ini berbentuk kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer yang diperlukan. Pengumpulan data primer melalui kuesioner, di mana pertanyaan Peneliti dan tanggapan dari responden melalui kuesioner dapat disampaikan secara tertulis. Kuesioner disebarkan dengan cara langsung dan melalui platform media sosial.

Dalam pengukuran kuesioner, digunakan skala pengukuran attitude scale, yaitu dengan pendekatan skala likert. Skala likert ini diterapkan untuk menilai pendapat, kepercayaan, dan sikap.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Wahyuni, 2014) “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment yang diperkenalkan oleh Karl Pearson, menggunakan rumus:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- Rxy = koefisien korelasi antara X dan Y
- $\sum X$ = jumlah skor butir
- $\sum Y$ = jumlah skor total
- $\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor butir dan skor total
- $(\sum X)^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir
- $(\sum Y^2)$ = jumlah kuadrat dari skor total
- N = jumlah responden

Uji Reliabilitas

Keandalan atau reliabilitas merujuk pada konsistensi dari rangkaian pengukuran atau instrumen yang dipakai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran dengan alat serupa (tes ulang) akan menghasilkan hasil yang konsisten, atau pada pengukuran subjektif, apakah dua penilai memberikan penilaian yang serupa (reliabilitas antar-penilai). Penting untuk dicatat bahwa keandalan tidak sama

dengan validitas. Dari suatu pengujian tetap terjaga konsistensinya setelah di ulang - ulang pada subjek dalam kondisi yang serupa. Penelitian ini dapat di anggap memiliki kredibilitas jika memberikan hasil yang stabil untuk ukuran yang sama. Ia tidak dapat diandalkan jika pengukuran yang di ulang itu menunjukkan hasil yang bervariasi (Wahyuni, 2014). (Wahyuni, 2014) juga menyatakan bahwa jika koefisien dan alpha lebih dari 0,70, maka item instrument dianggap cukup andal atau reliabel. Untuk koefisien Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r = M / (M - 1) \{ 1 - V_x / V_t \}$$

Keterangan:

- M : Jumlah Item
 VX : Varian Item-item
 Vt : Varian Total

Dengan taraf signifikan alpha = jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka alat pengukur yaitu kuesioner dikatakan reliabel atau handal.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel lain yang dianggap tetap menurut (Azhari et al., 2023). Adapun persamaan model regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

- Y : Nilai prediksi dari Y
 A : Bilangan konstan
 b1, b2, ..., bk : Koefisien variable bebas
 X1, X2, X3, X4, X5 : Variabel independen

Uji t

Uji t dilaksanakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Uji t (Test t) adalah salah satu test statistik serta dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang dipilih secara acak dari populasi yang seragam, tidak terdapat perbedaan yang signifikan menurut (Sudjiono dalam (Azhari et al., 2023)).

Kriteria uji t adalah sebagai berikut:
 Jika nilai signifikansi uji t > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya, tidak ada dampak antara variabel indevidenden dan variabel dependen. Jika nilai signifikan dari uji t. Jika nilai signifikansi uji t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

Uji F

Uji F (Uji Model)

adalah uji yang di mana bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel dependen dipengaruhi oleh keseluruhan variabel independen (menurut Ghazali dalam (Tirta & Fitria, 2024))

Kriteria pengujian:

P-value < 0.05 menunjukkan bahwa model uji ini pantas digunakan dalam penelitian. P-value > 0,05 mengindikasikan bahwa model uji ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R^2 adalah menggambarkan besarnya presentase kemampuan independen variabel dalam menjelaskan dependen variabelnya, semakin besar persentasenya maka semakin kuat dapat menjelaskan dependen variabelnya. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Skala nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Besarnya koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$R_y(1, y) = (b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y) / (\sum y^2)$$

Keterangan :

R : Koefisien Korelasi

B : Koefisien Regresi

$\sum xy$: Jumlah Perkalian Skor Variabel X dengan Variabel Y

$\sum y^2$: Jumlah Kuadrat Skor Variabel

Nilai R^2 bergerak dalam rentang 0 hingga 1. Jika $R^2 = 1$, berarti 100% variasi total dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam persamaan regresi, yaitu Insentif (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), dan Beban Kerja (X5), yang mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) secara penuh 100%. Seconversely, bila $R^2 = 0$, artinya tidak ada variasi total yang dijelaskan oleh variabel independen dari persamaan regresi, seperti Insentif (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), maupun Beban Kerja (X5).

Oleh Karl Pearson dengan bantuan program SPSS. Uji validitas dilakukan pada taraf signifikansi (α) = 0,05 melalui perbandingan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung \geq r tabel, item pertanyaan dianggap valid dan ada hubungan signifikan antar variabel yang diteliti. Namun, jika r hitung \leq r tabel, item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak boleh digunakan sebagai alat pengukur penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut (Wahyuni, 2014), validitas adalah ukuran yang mencerminkan

derajat kevalidan suatu instrumen penelitian. Instrumen dianggap valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Karenanya, uji validitas dilakukan guna mengetahui apakah alat penelitian yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel penelitian dengan tepat. Uji validitas dilaksanakan untuk menentukan apakah instrumen fungsi ukurnya sehingga dapat memperoleh informasi dari angket yang digunakan secara tepat dan akurat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment yang dikemukakan.

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	Keterangan
Insentif (X1)	X1P1	0,574	Valid
Insentif (X1)	X1P2	0,937	Valid
Insentif (X1)	X1P3	0,940	Valid
Insentif (X1)	X1P4	0,935	Valid
Insentif (X1)	X1P5	0,883	Valid
Insentif (X1)	X1P6	0,940	Valid
Insentif (X1)	X1P7	0,926	Valid
Insentif (X1)	X1P8	0,889	Valid
Insentif (X1)	X1P9	0,892	Valid
Insentif (X1)	X1P10	0,724	Valid
Motivasi (X2)	X2P1	0,869	Valid
Motivasi (X2)	X2P2	0,846	Valid
Motivasi (X2)	X2P3	0,912	Valid
Motivasi (X2)	X2P4	0,864	Valid
Motivasi (X2)	X2P5	0,680	Valid
Motivasi (X2)	X2P6	0,608	Valid
Motivasi (X2)	X2P7	0,696	Valid
Motivasi (X2)	X2P8	0,810	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P1	0,812	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P2	0,800	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P3	0,838	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P4	0,873	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P5	0,835	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P6	0,812	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P7	0,789	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P8	0,754	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P9	0,827	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P10	0,873	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P11	0,860	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P12	0,895	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P13	0,865	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P14	0,900	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P15	0,854	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P16	0,931	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P17	0,920	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P18	0,863	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P19	0,931	Valid

Lingkungan Kerja (X3)	X3P20	0,870	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P21	0,882	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P22	0,900	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P23	0,920	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P24	0,934	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3P25	0,886	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P1	0,873	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P2	0,792	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P3	0,834	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P4	0,771	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P5	0,818	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P6	0,926	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P7	0,931	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P8	0,941	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P9	0,941	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P10	0,941	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P11	0,894	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P12	0,894	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P13	0,889	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P14	0,954	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P15	0,932	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P16	0,898	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P17	0,920	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P18	0,894	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P19	0,895	Valid
Kepemimpinan (X4)	X4P20	0,909	Valid
Beban Kerja (X5)	X5P1	0,528	Valid
Beban Kerja (X5)	X5P2	0,859	Valid
Beban Kerja (X5)	X5P3	0,945	Valid
Beban Kerja (X5)	X5P4	0,919	Valid
Beban Kerja (X5)	X5P5	0,959	Valid
Beban Kerja (X5)	X5P6	0,856	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP1	0,856	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP2	0,835	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP3	0,840	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP4	0,881	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP5	0,826	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP6	0,871	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP7	0,746	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	YP8	0,871	Valid

Sumber: Data prima diolah (2026)

Uji Reliabilitas

(Wahyuni, 2014) menyatakan bahwa Sebuah alat penelitian dianggap memiliki reliabilitas jika nilai koefisien Alpha Cronbachnya melebihi 0,70. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen dilaksanakan dengan metode Cronbach's Alpha, dibantu program SPSS, guna mengukur tingkat konsistensi setiap item pertanyaan pada kuesioner penelitian.

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Insentif (X1)	0.959	Cronbach's Alpha \geq 70	Reliabel
Motivasi (X2)	0.904	Cronbach's Alpha \geq 70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.985	Cronbach's Alpha \geq 70	Reliabel
Kepemimpinan (X4)	0.985	Cronbach's Alpha \geq 70	Reliabel
Beban Kerja (X5)	0.926	Cronbach's Alpha \geq 70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	Cronbach's Alpha \geq 70	Reliabel

Sumber: Data prima diolah (2026)

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian terkait pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t (Partial Test) merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa antara dua rata-rata sampel yang dipilih secara acak dari populasi serupa, tidak ada perbedaan signifikan (Azhari et al., 2023).

Tabel 5.3
Tabel Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error		t	Sig.
1	(Constant) 0.288	0.525	-	0.548	0.589
X1	-0.085	0.122	-0.130	-	0.491
X2	0.716	0.258	0.695	2.775	0.011
X3	-0.091	0.377	-0.091	-	0.810
X4	0.238	0.264	0.224	0.904	0.375
X5	0.171	0.083	0.274	2.051	0.051

Sumber: Data prima diolah (2026)

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikan 0,05.

Variabel Insentif (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,491 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,810 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Kepemimpinan (X4) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,375 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Beban Kerja (X5) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,051 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hanya variabel Motivasi (X2) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), dan Beban Kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%. oleh keseluruhan variabel independen (menurut Ghozali dalam (Tirta & Fitria, 2024)). Dengan Tingkat signifikan 5% atau 0,05.

Uji f (Uji Model)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel (dependen). Dengan Tingkat signifikan 5% atau 0,05.

Tabel 5.4
Tabel Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.715	5	1.943	18.02	0.000b
Residual	2.587	24	0.108	5	
Total	12.303	29			

Sumber: Data prima diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai t hitung sebesar 18,025 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), dan Beban Kerja (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,746, yang berarti bahwa 74,6% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Insentif (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X4), dan Beban Kerja (X5) dalam model penelitian ini, sedangkan 25,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yang digunakan

dalam penelitian ini memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi atau R^2 adalah menggambarkan besarnya presentase kemampuan independen variabel dalam menjelaskan dependen variabelnya, semakin besar persentasenya maka semakin kuat dapat menjelaskan dependen variabelnya. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Skala nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total.

Tabel 5.5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.889a	0.790	0.746	0.32833

Sumber: Data prima diolah (2026)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) mencapai 0,746. Artinya, 74,6% variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan (X4), dan Beban Kerja (X5) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dibahas dalam studi ini.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmalita & Rosmita, 2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun fasilitas, tata ruang, dan suasana kerja meskipun kondisi lingkungan kerja tergolong memadai, faktor ini tidak menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh yang lebih nyata dirasakan karyawan dari pola kepemimpinan yang diterapkan. Dibandingkan kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja. Artinya, perbaikan lingkungan kerja tetap penting, tetapi bukan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Insentif (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel uji t bias dilihat yaitu pengaruh variabel Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,699 serta memiliki angka signifikan sebesar $0,491 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t hitung yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel Insentif (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bersifat negatif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa

perubahan pada variabel Insentif (X1) belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Secara teoritis, variabel Insentif (X1) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi persepsi responden terhadap suatu layanan atau kondisi tertentu. Namun dalam penelitian ini, variabel tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Manan et al., 2023) insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa mengapa penelitian ini tidak signifikan dikarenakan bahwa insentif hanya diberikan karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

selain itu didalam perusahaan ini hanya memberikan insentif pada bulan tertentu saja seperti hari raya besar umat agama islam (lebaran idul fitri) karena karyawannya yang mayoritas agama islam dan insentifnya biasa berupa material maupun non maerial dan banyak faktor lain yang mempengaruhi terutama adalah pemberian gaji pokok karyawan, pengalaman, kerja, keahlian kerja, dan lain sebagainya.

Hal ini didukung dengan penelitian (Nurani, 2015), (Arfianti et al., 2024), (Maharani et al., 2021), (Suryani & Arjuna, 2024), (Zulkarnaen & Suwarna, 2016) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel uji t dapat dipahami bahwa pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,775 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi pada variabel Motivasi (X2) maka akan semakin meningkatkan variabel Kinerja Pegawai Y dalam penelitian ini. Variabel Motivasi (X2) merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi persepsi dan penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Ketika kondisi variabel Motivasi (X2) semakin baik, maka responden akan merasakan peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, variabel Motivasi (X2) menjadi faktor yang memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Menurut (Arfianti et al., 2024) Memelihara motivasi karyawan sangatlah krusial, sebab motivasi menjadi kekuatan pendorong utama bagi setiap individu dalam berperilaku dan menjalankan aktivitas. Apabila seseorang tidak memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya untuk bertindak, ia tidak akan

bekerja secara optimal. Jika karyawan gagal menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, hal itu pasti menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan untuk menunaikan tanggung jawab dari perusahaan. (Basyid, 2024).

Hal ini didukung dengan penelitian (Arfianti et al., 2024), (Budiman & Fajar Noorrahman, 2024), (Setya, 2023), (Aditya & Nugraheni, 2014), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Basyid, 2024).

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,243$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,810 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan Nilai t hitung yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) bersifat negatif namun tidak signifikan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini.

Hal ini Didukung dengan penelitian (Armansyah, 2024). (Andi et al., 2022) (Sapriyanto, 2023) (Surya & Anggarini, 2024), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X4) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t bisa dipahami bahwa variabel Kepemimpinan (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai t hitung sebesar $0,904$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,375 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X4) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Nilai t hitung yang bernilai positif memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X4) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamarto, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pertama yaitu faktor

lingkungan kerja dalam perusahaan, dengan suasana kekeluargaan. Dan yang kedua yaitu faktor gaji atau salary. Dan yang terakhir adalah faktor insentif atau rewards.

Hal ini didukung dengan penelitian (Selvi et al., 2024), (Iwah et al., 2023), (Asmarazisa, 2016), (Prastyorini et al., 2024), (Khoiri & Oktavia, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Beban Kerja (X5) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji t dapat dipahami bahwa variabel Beban Kerja (X5) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,051 dengan nilai signifikan sebesar $0,051 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 5%. Meskipun nilai t hitung menunjukkan arah hubungan yang positif, namun karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka pengaruh tersebut belum dapat dinyatakan signifikan secara statistik.

Hal ni didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saifuddin & Claudia, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Dari perspektif manajerial, beban kerja seharusnya dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena di satu sisi karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga membebani fisik dan mental, tetapi di sisi lain perusahaan berusaha membentuk karyawan agar mampu mengatasi tantangan tersebut dan tetap berkontribusi secara maksimal melalui program pelatihan yang terstruktur. Karyawan pun dapat memiliki skill yang relevan dengan beban kerja yang dihadapi sehingga dapat meminimalisir risiko stress akibat kerja dan memberikan hasil yang optimal.

Hal ini didukung dengan penelitian (Surya & Anggarini, 2024), (Lutfi Noor Apriliani et al., 2023), (Siburian et al., 2021), (Saputri & Farhani, 2024), (Ndraha et al., 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN.

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dilaksanakan, diketahui bahwa:
H1: Insentif (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta, Hipotesis ditolak.
H2: Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta, Hipotesis diterima.
H3: Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta, Hipotesis ditolak.
H4: Kepemimpinan (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta, Hipotesis ditolak.

H5: Beban Kerja (X5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bandar Udara Adisucipto Yogyakarta, Hipotesis ditolak.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi atau saran yang dapat disampaikan, yaitu:

Pihak pengelola bandara juga harus memberikan motivasi yang tepat Agar dapat menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk Bekerja dalam diri seorang karyawan. dengan cara seperti pemberian penghargaan (reward) kepada karyawan berprestasi, penyelenggaraan program sharing session antar karyawan, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja. Upaya tersebut penting dilakukan karena motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Arfianti et al., 2024) Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, Kemudian Program “Sharing Session” Antar Karyawan, yang dimana bisa di adakan sesi mingguan di mana karyawan bisa berbagi pengalaman unik (misalnya menangani penumpang sulit). Ini membuat mereka merasa didengar dan saling belajar.

Disarankan untuk menambahkan variabel Disiplin, Kompetensi, dan Karakteristik Individu, Yang sudah dibuktikan pada penelitian (Saragi Sitio, 2024) dengan hasil nilai Adjusted R Square sebesar 77,3%, sehingga penelitian berikutnya dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan pengguna jasa transportasi udara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, P. Y., & Nugraheni, R. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Randugarut Plastic Indonesia). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 11(2), 153–164. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v11i2.13428>
- Andi, A. J., Mappamiring, & Mustari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pnedidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Business and Entrepreneurship Journal (BEJ)*, 3(1). <https://doi.org/10.57084/bej.v3i1.779>
- Anitana Widya Puspa. (2022). *Bandara Adisutjipto Sepi Penumpang, Tahun Lalu Turun 91 Persen!*
- Arfianti, N., Latie, F., & Zainal, F. R. (2024). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kinokimi Bandung. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(3), 245–255. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.12250>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15.
<https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>
- Aureel, D. D., & Ristiani. (2025). *Pengaruh Fasilitas Kerja Di Unit Aviation Security Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Adisudjipto Yogyakarta*. 21(9).<https://cibangsa.com/index.php/musyitari/article/view/4367/3752>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). *Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku Tengah*. 2(2), 262–270.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
<https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Budiman, A., & Fajar Noorrahman, M. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM*, 1, No(2), 276–280.
<https://ejournal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/478>
- Casmadi, Y., Elisabeth, C. R., Maryana, D., Noor, S. R., & Suwarsa, T. (2023). *Jurnal akuntansi*. 18(2), 68–81.
<https://ejournal.ulbi.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/3450/1260/6795>
- Gerung, C. J., Dotulong, L., & Raintung, M. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Emba*, 10(2), 418–428.
- Gusnetti. (2014). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Journal FISIP Universitas Riau*, 1(2), 1–11.
<https://media.neliti.com/media/publications/31620-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan-pada-pt-garuda-indonesia-pekanb.pdf>
- Hamarto, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97.
<https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Hasbi, M., & Priyanto, A. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BSD Tangerang Selatan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 3754–3775.
<https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/view/6684%0Ahttps://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/6684/4064>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). *Jurnal economina*. 2(7), 1535–1545.
<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/625/557>
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238–245. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/257>

- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 80–98.
- Lutfi Noor Apriliani, Arga Sutrisna, & Ai Kusmiati Asyiah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 258–273. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.226>
- Lourensius, N., & Radito, T. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ramai Departement Store And Supermarket Yogyakarta. *Jurnal Solusi*, 13(2), 33–53. <https://doi.org/10.51277/keb.v13i2.42>
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index> Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan D. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Manan, L. ode A., Sahyuni, S., Sufrianto, S., & Gusriatni Sari, D. I. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Produksi Gula Merah Di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(2), 108–120. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i2.513>
- Manurung, D. S. N. B., Harahap, F. D. A. B., Nasution, N. S., Daulay, S., Andaresta, N., Oktapiani, F. Dela, & Astuty, D. A. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas a Medan. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3), 3846–3851. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.37105>
- Ndraha, A. L. N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1742–1766. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/JURDIP/article/view/2152/1156>
- Nerys Lourensius L. Tarigan, Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimal*, 18(2), 94–104. <https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/view/210>
- Nurani. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan Cv Logam Indonesia Di Tulungagung. *Jurnal Benefit*, 2(1), 1–18. <https://journal.unita.ac.id/index.php/benefit/article/download/81/75/>
- Nurmalita, I., & Rosmita. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Berkat Sempurna. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2), 383–388. <https://journal.alshobar.or.id/index.php/bridging/article/view/219%0Ahttps://j>

- ournal.alshobar.or.id/index.php/bridging/article/download/219/192
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Esterkalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., Dan, S., Kepelabuhan, M., & Surabaya, B. (2024). *140-Article Text-642-1-10-20240729*. 7(1), 9–20.
- Putri, Cantika, A. (2024). *Penelitian Kuantitatif: Pengertian, Ciri-Ciri, Kelebihan dan Kekurangan*. Telkom University.
- Putri, M., Darma, W., & Fadli, I. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jala Niaga Elok Cabang Jurumudi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(9), 208–214. <https://doi.org/10.32534/jv.v1i2i2.484>
- Radito, T. A., & Soo, M. E. (2019). Peran Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel. *Optimal*, 16(2), 79–106
- Rafaza, A., & Rosmita, R. (2026). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KP Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 607–614. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.384>
- Saifuddin, M. H., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(10), 1157–1170. <https://sostech.greenvest.co.id/index.php/sostech/article/view/214/276>
- Sapriyanto, J. (2023). Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *JIADS: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(2), 183–199. <https://www.ejournal-satyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/download/87/84>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 7(2), 1239–1256. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/1085/848>
- Saragi Sitio, V. S. (2024). Pengaruh Disiplin, Kompetensi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Ardhya Warehouse. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 265–277. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1225>
- Selvi, Ubaidillah, Syukri, M., & Iskandar, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SAMKO Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(3), 179–187. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.247>
- Setya, W. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 90–94. <https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup/article/view/246/190>
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Jurnal Productivity*, 2(5), 370–377. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/productivity/article/view/35853/33468>

- Siregar, F. S. P., & Dharasta, Y. S. M. A. (2025). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Apron Movement Control (AMC) Bandar Udara Hang Nadim Batam. *Jurnal Multidisiplin Saintek*, 9(5). <https://cibangsa.com/index.php/koehesi/article/view/4856/4219>
- Surya, S. M., & Anggarini, D. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(2), 668–679. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pertamina Lubricants Sales Region Ii Palembang*. 19(1), 1–14. <https://ejournal-satyanegara.ac.id/index.php/satyanegara/article/view/77/pdf>
- Tirta, R. W., & Fitria, A. (2024). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 13(11), 1–22.
- Wahyuni, N. (2014). *Uji Validitas dan Reliabilitas*. Binus.Ac.Id. <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 33–52. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/43/93>