

PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS SOSIAL KABUPATEN MAJALENGKA

Rinrin Asyifa Lutpiah¹, Syarifuddin²

Universitas Telkom^{1,2}

Email : rinrinasyifa@student.telkomuniversity.ac.id¹,

syarifuddin@telkomuniveristy.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to find out and analyze how the level of workload, incentives, and non-physical work environment on the performance of the employees of the Majalengka Regency Social Service, and the magnitude of the influence of workload, incentives, and non-physical work environment partially and simultaneously on the performance of the employees of the District Social Service. Majalengka. This study uses quantitative methods and descriptive analysis as well as multiple regression analysis using SPSS 26. The sampling technique used is a saturated sample, namely all 33 employees of the Majalengka Regency Social Service. and the performance of the crew is in the very good category. Partially, the workload and incentives have a significant effect while the non-physical work environment has no significant effect on the performance of the employees of the Majalengka Regency Social Service. The magnitude of the effect of workload, incentives, and non-physical work environment is 75.2% while the remaining 24.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Workload, Incentives, Employee Performance, Non-Physical Work Environment*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dinas Sosial Kabupaten Majalengka merupakan lembaga yang mengatasi masalah masyarakat dan sebagai sarana pelayanan masyarakat. Tentunya banyak keluhan masyarakat yang datang. Seiring perubahan cuaca tidak menentu musibah pun banyak terjadi di Kabupaten Majalengka. Menurut sekretariat bagian umum Dinas Sosial bekerja tidak melihat hari, jika ada musibah seperti yang terjadi akhir tahun kemarin, longsor melanda berbagai daerah di Majalengka. Maka dari itu Dinas sosial harus siap siaga. Kinerja yang dicapai selama tiga tahun terakhir yakni

pada 2018, 2019, 2020 memperoleh capaian yang tidak sesuai target.

Penilaian kinerja pada tiga tahun terakhir pun mengalami kenaikan dan penurunan namun tetap tidak mencapai target. Dapat diketahui Dinas sosial Kabupaten Majalengka mempunyai beban kerja Berdasarkan hasil prakuesioner beban kerja masih ada yang kurang setuju dalam pernyataan yang diajukan. Selain itu Dinas Sosial Majalengka menetapkan skema insentif untuk menyelaraskan keinginan karyawan untuk mendapatkan tambahan pendapatan finansial dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka serta untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prakuesioner insentif memperoleh hasil sebesar 0% yang tidak memilih sangat setuju. Artinya tidak ada karyawan yang sangat setuju organisasi memberikan insentif kepada karyawannya sesuai kemampuan karyawan. Selain itu terdapat karyawan yang memilih kurang setuju dan tidak setuju mengenai tanggapan insentif. Insentif ini penting karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan semangat menuju tujuan organisasi, serta untuk memacu kinerja karyawan agar karyawan selalu berada pada level tertinggi sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan. Lingkungan kerja sebagai situasi tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang bisa memberikan kesan menyenangkan, mentetramkan, mengamankan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Menurut secretariat bagian umum menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik di Dinas Sosial pun kurang terjalin. Dinas Sosial tidak melakukan rutinitasnya untuk rekreasi bersama diluar kantor dalam upaya mempererat hubungan antar karyawan karena pandemi covid 19.

Berdasarkan dari uraian diatas penulis tertarik meneliti mengenai pengaruh adanya beban kerja, insentif dan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kinerja karyawan dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja , Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka”.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Beban Kerja Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
- b. Bagaimana Insentif Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
- c. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
- d. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka?
- e. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka Secara Simultan dan Parsial?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:3), MSDM adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dengan merencanakan, menggerakkan dan mengendalikan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

2.2 Beban Kerja

Menurut Wijaya (2017:285) beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan sehingga menimbulkan stress yang berlebih dari tenaga kerja yang kurang, restrukturisasi pekerjaan, karyawan yang tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya serta waktu yang tidak cukup

2.3 Dimensi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), untuk mengetahui dimensi beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Target yang Harus Dicapai. Organisasi tentu harus menentukan target yang harus dicapainya. Target ini harus diukur berdasarkan tujuan organisasi dan upaya apa yang harus dilakukan agar target tersebut tercapai.
- b. Kondisi Pekerjaan . Karyawan harus mengetahui kondisi pekerjaannya. Dengan kondisi yang baik tugas yang diberikan akan mudah dikerjakan.
- c. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang cukup akan mengurangi beban

kerja yang dialami karyawan, organisasi harus menetapkan waktu kerja sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) agar karyawan maksimal dalam pekerjaannya.

2.4 Insentif

Menurut Hasibuan (2016:117) insentif adalah sebuah bentuk tambahan balas jasa kepada karyawan yang berprestasi

2.5 Dimensi Insentif

Menurut Hasibuan (2016:184) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja, yang diberikan karyawan akan mempengaruhi besarnya insentif yang diberikan. Hal ini akan mempercepat pekerjaan sehingga memicu karyawan untuk bekerja lebih giat.
- b. Lama Kerja, seperti sehari, seminggu ataupun sebulan akan mengukur insentif yang diberikan. Cara ini bisa dilakukan agar karyawan tidak menunda waktu sehingga semakin cepat maka insentif pun akan semakin tinggi.
- c. Senioritas, insentif ini bisa ditentukan oleh senioritas karyawan di organisasi. Karyawan yang sudah senior biasanya akan menunjukkan kesetiaan dan loyalitas terhadap pekerjaan.
- d. Kebutuhan, cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.
- e. Keadilan dan Kelayakan, insentif yang diberikan organisasi harus adil dan layak. Hal ini harus dilihat dari pengorbanan setiap pekerjaan yang diharapkan.
- f. Evaluasi Jabatan, ini sangat perlu untuk membandingkan serikat menentukan setiap jabatan tertentu dengan jabatan lainnya. Jabatan ini akan disusun untuk mengukur insentif yang diberikan.

2.6 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja antara atasan dengan rekan kerja atau bawahan

2.7 Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui :

- a. Hubungan atasan dengan karyawan, atasan di dalam organisasi harus saling menghargai karyawannya, jika sudah terjalin maka rasa hormat pun akan timbul sehingga hubungan atasan dengan karyawan akan terjalin.
- b. Hubungan rekan kerja setingkat, sesama karyawan harus menjaga hubungannya dengan karyawan lainnya. Saling menghargai adalah salah satu menjaga hubungan agar tetap terjalin.
- c. Kerja sama antar karyawan, ini sangat dibutuhkan karena akan mempengaruhi seberapa berat pekerjaan akan terasa ringan jika dilakukan bersama.

2.8 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.9 Dimensi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menggunakan tolak ukur berdasarkan Mathis dan Jackson (2018:206), yaitu :

- a. Kualitas
Kualitas yang diberikan karyawan sangat penting, seperti kemampuan yang dimiliki.
- b. Kuantitas
Karyawan akan berdedikasi dengan kuantitas yang diberikannya pada organisasi
- c. Waktu kerja

Karyawan harus mampu mengatur waktu kerjanya agar tugas yang diberikan selesai dengan tepat waktu

d. Kerja sama

Kerjasama antar karyawan diperlukan, sifat individualis harus dikesampingkan karena jika dilakukan bersama maka pekerjaan yang ada akan dengan cepat terselesaikan.

2.10 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Wewengkang (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis beban kerja dilakukan untuk mengetahui beban kerja relatif seorang karyawan, jabatan, unit atau suatu organisasi secara keseluruhan. Sunyoto (2012:114) mengemukakan bahwa beban kerja adalah kompetisi dengan sumber daya mental yang terbatas. Salah satu penyebab penurunan kinerja adalah beban kerja. Semakin banyak persyaratan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut, semakin buruk efisiensi kerja, tidak jarang karyawan dihadapkan pada penyelesaian dua atau lebih tugas yang harus dilakukan secara bersamaan.

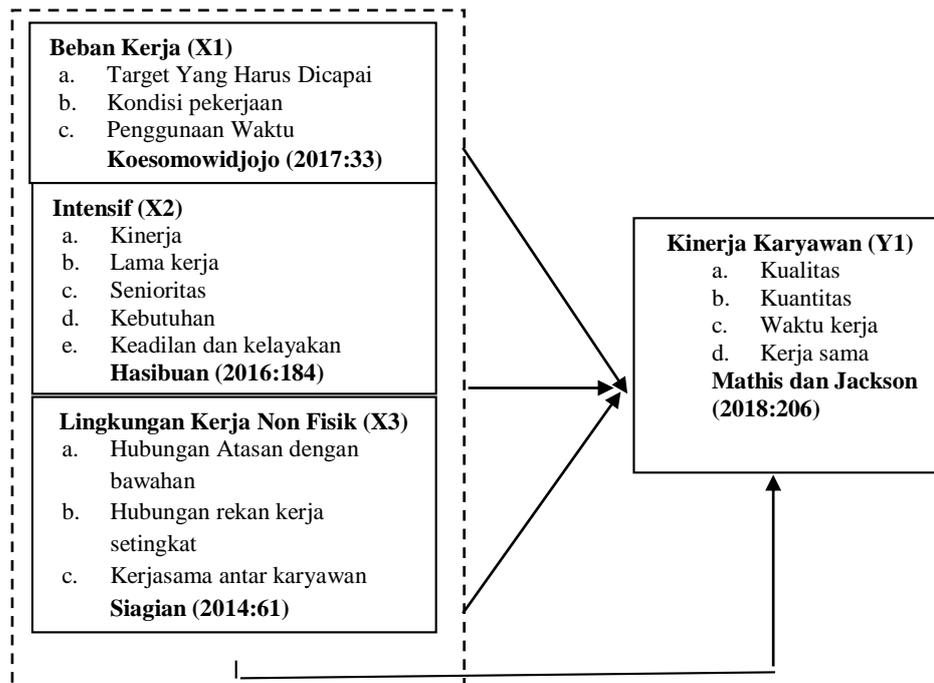
2.11 Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan

Insentif berpengaruh terhadap kinerja selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfiati (2018) pada kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Pemberian insentif dirancang untuk memenuhi kebutuhan materi karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif merupakan alat motivasi yang dapat merangsang atau menginspirasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam mencapai peningkatan kinerja.

2.12 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Kinerja

Menurut Solihah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tirta Investama Bandung. Semakin baik lingkungan kerja non fisik kerja maka akan semakin memicu peningkatan kinerja pegawai, sehingga hasil yang ingin dicapai berkualitas dan semakin sedikit terjadi kesalahan dalam bekerja serta kinerja karyawan pun optimal.

2.9 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber : Data diolah Penulis, 2022

Keterangan

- = Pengaruh Secara Simultan
- = Pengaruh Secara Parsial

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sebanyak karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yaitu 33.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

a. Analisis deskriptif beban kerja

Dari hasil analisis deskriptif Beban kerja memperoleh skor dengan presentase 89,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Dinas Sosial Kabupaten

Majalengka memiliki tingkat beban kerja yang baik.

b. Analisis deskriptif insentif

Dari hasil analisis deskriptif insentif memperoleh skor dengan presentase 86.11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka sangat baik.

c. Analisis deskriptif lingkungan kerja non fisik

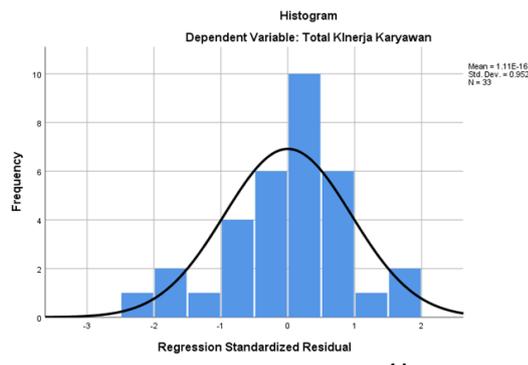
Dari hasil analisis deskriptif lingkungan kerja non fisik memperoleh skor dengan presentase 88.1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka sangat baik.

d. Analisis deskriptif kinerja karyawan

Dari hasil analisis deskriptif kinerja karyawan memperoleh skor dengan presentase 86,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Majalengka sangat baik.

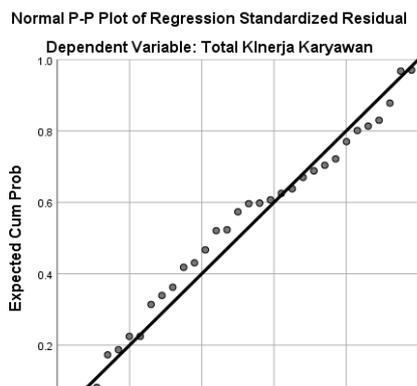
4.2 Hasil uji asumsi klasik

a. Uji normalitas



Gambar 2 Grafik Histogram
Sumber : Hasil pengolahan SPSS Ver 26

Pada grafik diatas terlihat sebaran data mengikuti arah kurva dan berbentuk lonceng (*bell shape*). Maka dapat disimpulkan grafik hasil uji normalitas memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Grafik Normal P - Plot
 Sumber : Hasil pengolahan SPSS Ver 26

Berdasarkan grafik normal P – Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran data mengikuti arah diagonal sehingga berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	33	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86660359
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.067
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Ver 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji statistik non-parametik kolmogorov-smirnov nilai signifikansi dari asymp. Sig. (2-tailed) memperoleh sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

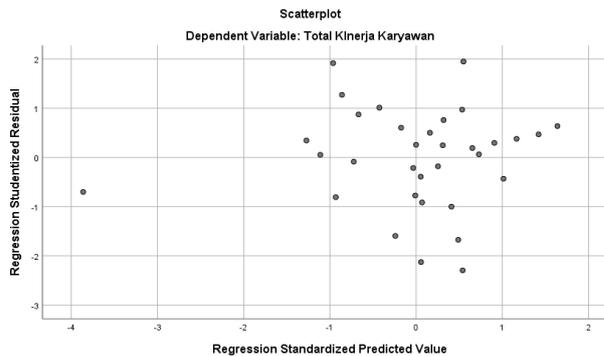
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Tolerance	VIF

		Error					
(Constant)	4.103	4.412		.930	.360		
Total Beban Kerja	.405	.159	.459	2.548	.016	.263	3.809
Total Insentif	.257	.113	.305	2.266	.031	.472	2.118
Total Lingkungan Kerja Non Fisik	.227	.218	.183	1.042	.306	.278	3.599
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan							

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver 26

Berdasarkan tabel di atas jika nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Variabel beban kerja (X1) memperoleh tolerance 0,263 > 0,1 dan VIF 3.809 < 10, variabel insentif (X2) memperoleh tolerance 0,472 > 0,1 dan VIF 2.118 < 10 dan variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memperoleh tolerance 0,276 > 0,1 dan VIF 3.599 < 10. Maka dapat disimpulkan semua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas



Gambar 4 Diagram Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver 26

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

4.3 Analisis regresi linear berganda

Tabel 3 Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.103	4.412		.930	.360
	Total Beban Kerja	.405	.159	.459	2.548	.016
	Total Insentif	.257	.113	.305	2.266	.031
	Total Lingkungan Kerja Non Fisik	.227	.218	.183	1.042	.306
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Ver 26

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.12, maka dapat dinyatakan bahwa :

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

$$Y = 4.103 + 0,405 + 0,257 + 0,227$$

- Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika beban kerja (X1) insentif (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel X, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 4.103.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (b1) bernilai positif, yaitu 0,405. Artinya setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,405.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif (b2) bernilai positif, yaitu 0,257. Artinya setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan, maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 0,257.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (b3) bernilai positif, yaitu 0,163. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,227.

4.3 Pengujian hipotesis

a. Uji t

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut :

- Hasil pengujian pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil signifikan $0,016 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel $2.548 > 2.045$. Hal ini menunjukkan H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat

dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Hasil pengujian pada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil signifikan $0,031 < 0,05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel $2.266 > 2.045$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil pengujian pada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil signifikan $0,306 > 0,05$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel $1.042 < 2.045$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 4 Tabel Uji Statistik F (Pengujian Hipotesis Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.748	3	112.916	29.370	.000 ^b
	Residual	111.495	29	3.845		
	Total	450.242	32			
a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja Non Fisik, Total Insentif, Total Beban Kerja						

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F, diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} (29.370) > F_{tabel} (3,09)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel beban kerja, insentif dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.

4.4 Koefisien determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.867 ^a	.752	.727	1.96078
a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja Non Fisik, Total Insentif, Total Beban Kerja				

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel di atas, untuk menentukan koefisien determinasi dilakukan dengan rumus dibawah ini :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.752 \times 100\% \\ &= 75,2\% \end{aligned}$$

Hasil koefisien determinasi diatas menunjukkan bahwa sebesar 75,2% kontribusi pengaruh dari variabel bebas yaitu beban kerja, insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 24,8% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Beban Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Insentif pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik
- d. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa Kinerja pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Beban kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Sosial Kabupaten Majalengka.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Koesomowidjojo. (2017). *Balance Scorecard : Model Pengukuran Kinerja Dengan Empat Perspektif*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Silfiati. (2018). Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya.
- Solihah. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tirta Investama Bandung .
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wewengkang. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.
- Wijaya. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep Dan Penerapannya*. Jakarta: PT. Grasindo.