

**PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA, DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. AISWA DI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

YAHYU NADILLAH

NPM. 2201110519

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Yahyu Nadillah
Nomor Pokok/NIRM : 2201110519
Jurusan\Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. AISWA DI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal: 11/7/2026 Pembimbing I : 
Firdaus Sianipar SE.MM
NIDN : 0203066401

Tanggal: 11/7/2026 Pembimbing II : 
Dian Septianti SE.MM
NIDN : 0206098501

Mengetahui,

Dekan

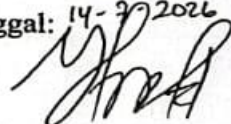
Tanggal: 14/7/2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal: 14-7-2026



Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.si
NIDN. 0226028303

001 /PS/DFEB/2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yahyu Nadillah
Nomor Pokok/NIRM : 2201110519
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. AISWA DI PALEMBANG

Penguji Skripsi

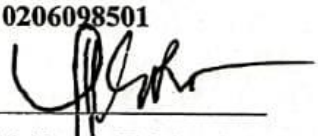
Tanggal..... $\frac{11}{7}$ $\frac{26}{7}$ Ketua Penguji


Firdaus Sianipar, SE,MM
NIDN : 0203066401

Tanggal..... $\frac{11}{7}$ $\frac{26}{7}$ Penguji I


Dian Septianti, SE,MM
NIDN : 0206098501

Tanggal..... $\frac{11}{7}$ $\frac{26}{7}$ Penguji II


Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

Mengetahui,

Dekan

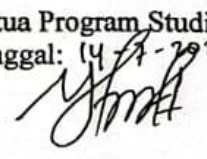
Tanggal: 14/7/2026




Dr. Hj. Misy. Mikial, SE.M.Si. Ak. CA. CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal: 14/7-2026


Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.S
NIDN. 0226028303

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (Untuk urusan yang lain) dan hanya tuhanmulah engkau berharap” (Q.S Al-Insyirah: 6-8)

"Jangan lelah mencoba. Tidak ada jaminan kesuksesan, tetapi memilih untuk tidak mencoba adalah jaminan kegagalan." (B.J. Habibie)

“Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya sebagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetaplah berjuang ya !”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ahmad Alfaribi dan Ibunda Eni, yang selalu menjadi alasan saya untuk terus berjuang. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tulus, serta segala pengorbanan yang diberikan demi masa depan saya.

Untuk diri saya sendiri, terima kasih karena telah kuat menghadapi setiap proses, mampu bertahan di tengah rasa lelah, dan tetap memilih bangkit saat keadaan terasa sulit. Skripsi ini menjadi bukti bahwa perjuangan dan kesabaran tidak pernah sia-sia.

Semoga karya ini dapat menjadi langkah awal menuju masa depan yang lebih baik dan menjadi kebanggaan bagi orang-orang yang saya sayangi.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yahyu Nadillah

Nomor pokok/NIRM : 2201110519

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. AISWA DI PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Juli 2026



Yahyu Nadillah

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Aiswa di Palembang”**. Penyusunan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari dalam menyelesaikan Skripsi ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi bantuan, dukungan dan dorongan kepada peneliti dalam proses penelitian dan penyusunan. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak. CA. CSRS, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M.Si, Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.M.Si Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Firdaus Sianipar S.E.,M.M. dan Ibu Dian Septianti S.E.,M.M Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuannya sampai masa akhir perkuliahan.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan CV. Aiswa yang telah membantu peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan peneliti.
8. Kepada kedua orang tuaku bapak ibu tercinta. Terima kasih atas Do'a, dan dukungan dalam membimbing peneliti selama ini terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita dan tidak mudah menyerah dan termotivasi dalam menyelesaikan apapun.
9. Sahabat-sahabatku rekan angkatan 2022 Jurusan Manajemen yang sama-sama berjuang selama menjalani pendidikan di Program S1 Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Tridianti. Terima Kasih atas kebaikan dan kerjasamanya.

Palembang, Juli 2026

Yahyu Nadillah

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Insentif	12
2.1.3 Beban Kerja	17
2.1.4 Motivasi Intrinsik	21
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1. Tempat Penelitian	30

3.1.2. Waktu Penelitian.....	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan Data	31
3.2.1 Sumber data	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi, Sampel, Sampling.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel	32
3.3.3 Sampling	33
3.4 Rancangan Penelitian	34
3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5.1. Variabel.....	35
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.7 Uji Instrumen Penelitian	41
3.7.1. Uji Validitas	41
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	41
3.8 Teknik Analisis	43
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	43
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.8.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.8.5 Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum CV. Aiswa di Palembang.....	51
4.1.2 Karakteristik Responden.....	56
4.1.3 Analisis Deskriptif	60
4.1.4 Uji Validitas	61
4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	67
4.1.7 Hasil Regresi Linear Berganda.....	71
4.1.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	73

4.1.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.1.10 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
4.1.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	76
4.2 Pembahasan	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4 1 Struktur Organisasi CV. Aiswa	53
Gambar 4 2 Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 4 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3 1 Jadwal Penelitian	30
Tabel 3 2 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3 3 Skala Likert	40
Tabel 3 4 Interpretasi Koefisien Korelasi	47
Tabel 4 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 4 5 Statistik Deskriptif	60
Tabel 4 6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)	62
Tabel 4 7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_2).....	63
Tabel 4 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X_3).....	64
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4 10 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4 12 Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4 13 Hasil Analisis Linear Berganda	71
Tabel 4 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	73
Tabel 4 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	74
Tabel 4 16 Hasil Uji Simultan (Uji F)	75
Tabel 4 17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Analisis SPSS Versi 26

ABSTRAK

YAHYU NADILLAH. Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aiswa di Palembang (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE.MM dan Ibu Dian Septianti, SE.MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Aiswa di Palembang. Permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada pemberian insentif yang belum optimal, beban kerja yang belum merata, serta motivasi intrinsik karyawan yang masih bervariasi sehingga diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, beban kerja, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aiswa di Palembang. Secara parsial, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi intrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem pemberian insentif secara adil dan sesuai kinerja, mengatur beban kerja secara seimbang, serta meningkatkan motivasi intrinsik karyawan agar kinerja karyawan dapat lebih optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Kata Kunci: Insentif, Beban Kerja, Motivasi Intrinsik, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

YAHYU NADILLAH. The Influence of Incentives, Workload, and Intrinsic Motivation on Employee Performance at CV. Aiswa in Palembang (Supervised by Mr. Firdaus Sianipar, SE., MM and Mrs. Dian Septianti, SE., MM).

This study aims to determine and analyze the influence of incentives, workload, and intrinsic motivation on employee performance at CV. Aiswa in Palembang. The problems in this study are based on the provision of incentives that has not been optimal, uneven workload distribution, and varying levels of employees' intrinsic motivation, which are suspected to affect employee performance. This research used a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population in this study consisted of 50 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data collection techniques were conducted through questionnaires, interviews, and observations. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the assistance of SPSS version 26.

The results of this study indicate that incentives, workload, and intrinsic motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at CV. Aiswa in Palembang. Partially, incentives have a positive and significant effect on employee performance, workload significantly affects employee performance, and intrinsic motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Based on these findings, the company is expected to improve the incentive system fairly and in accordance with employee performance, balance workload distribution, and enhance employees' intrinsic motivation in order to optimize employee performance and achieve organizational goals effectively.

Keywords: Incentives, Workload, Intrinsic Motivation, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

YAHYU NADILLAH, dilahirkan di Palembang pada tanggal 22 Februari 2003, Anak pertama dari pasangan Ayah Ahmad Alfaribi dan Ibu Eni.

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2008 – 2014 di SD Negeri 45 Palembang. Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2014 – 2017 di SMP Negeri 6 Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017-2020 di SMK Pembina 1 Palembang. Dan pada tahun 2022 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau MSDM, adalah aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan individu. MSDM memainkan peranan krusial dalam suatu perusahaan. Setiap langkah yang diambil oleh perusahaan selalu melibatkan individu sebagai penggeraknya. Praktik manajemen sumber daya manusia adalah suatu keterampilan yang bertujuan untuk merawat karyawan secara manusiawi sehingga kemampuan mereka dapat berfungsi optimal demi mencapai sasaran perusahaan. Ini berkaitan dengan peran individu dalam menghasilkan ide, mengelola operasional perusahaan, mengatur aspek keuangan, serta berkontribusi dalam promosi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan individu yang terlibat dalam perusahaan, dengan fokus bersama untuk mencapai target perusahaan (Siagian, 2023).

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, serta memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Afandi (2018 : 83) kinerja di definisikan sebagai capaian kerja yang di peroleh oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi perusahaan, sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing guna mewujudkan sasaran

organisasi secara sah, tanpa melanggar ketentuan hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika.

CV. Aiswa, yang berlokasi di Lorong Bungaran V, Kecamatan Jakabaring, Kota Palembang, adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sektor jasa konstruksi. Usaha ini terlibat dalam beragam proyek, mulai dari pembangunan fasilitas kesehatan, gedung pendidikan, kantor, dan bangunan lainnya hingga konstruksi jalan sipil. Selain beroperasi di Palembang, proyek CV. Aiswa juga tersebar di Kabupaten Muara Enim. Setiap industri memiliki tantangan unik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini memusatkan perhatian pada industri konstruksi. Sektor ini menawarkan lingkungan kerja yang sangat berubah-ubah, penuh dengan tekanan *deadline*, berisiko tinggi terhadap kecelakaan, serta menuntut kondisi fisik dan mental yang optimal. Dalam *setting* ini, beban kerja karyawan di lapangan sering kali lebih besar dan tidak rutin dibandingkan dengan sektor formal lainnya. Oleh karena itu, memberikan insentif yang sesuai menjadi sangat penting sebagai bentuk kompensasi atas risiko dan upaya tambahan yang dilakukan. Namun, sekadar memberikan imbalan finansial tidak akan bertahan lama; diperlukan motivasi internal yang kuat—seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaan—agar karyawan dapat terus mempertahankan kinerja tinggi meski dalam kondisi proyek yang menekan.

Menurut Kasmir dalam Annisa, N. N. (2025), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, serta motivasi kerja. Kemampuan dan keahlian merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan akan berdampak pada rendahnya kualitas hasil kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja, dalam penelitian ini difokuskan pada motivasi intrinsik, serta faktor eksternal seperti insentif dan beban kerja, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada tiga variabel utama, yaitu insentif, beban kerja, dan motivasi intrinsik, untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Aiswa di Palembang.

Menurut Sadiro & Putri (2022) Insentif pada hakikatnya stimulus atau pendorong motivasi yang disengaja oleh perusahaan atau lembaga untuk karyawan, guna meningkatkan semangat kerja sehingga mereka lebih produktif, mencapai kinerja supervisor optimal terhadap pencapaian sasaran organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Aulia & Ali (2024) dengan judul “ Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RAPP(APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau” yang menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Aiswa di Palembang, pemberian insentif diduga belum optimal. Hal ini terlihat dari adanya ketidaksesuaian antara insentif yang diterima dengan beban kerja karyawan serta kurangnya kejelasan sistem pemberian insentif berbasis kinerja. Kondisi tersebut

berdampak pada menurunnya semangat kerja dan belum optimalnya kinerja karyawan.

Menurut Palilingan et al., (2026) Beban kerja didefinisikan sebagai total tugas atau aktivitas yang harus dituntaskan oleh seseorang dalam rentang waktu tertentu, meliputi aspek fisik maupun mental, sejalan dengan persyaratan jabatan dan kapasitas pribadi. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizah et al., (2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Burnout sebagai Variabel Moderasi” yang menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena beban kerja yang terjadi pada CV. Aiswa di Palembang, beban kerja yang diterima karyawan diduga belum merata dan cenderung tidak seimbang. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang menangani pekerjaan dalam jumlah cukup banyak dalam waktu terbatas, sementara sebagian lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih ringan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja serta memengaruhi kualitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Sadirman (Septianti & Frastuti, 2019), motivasi intrinsik adalah motivasi atau motif – motif yang menjadi aktif memotivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena pada diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hindriari & Rosa (2025) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota

Tangerang” yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena motivasi intrinsik diduga masih bervariasi. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang menunjukkan kurangnya inisiatif, tanggung jawab, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya dorongan dari atasan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dorongan dari dalam diri karyawan belum sepenuhnya optimal, sehingga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Jika fenomena berdasarkan hasil survei tersebut dibiarkan berkelanjutan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini tentunya akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah analisis ilmiah yang menyeluruh untuk membuktikan sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja pegawai di perusahaan ini. Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. AISWA di Palembang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Insentif, Beban Kerja, dan Motivasi Intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang ?
2. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang ?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang?
4. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang
2. Pengaruh Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang
3. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AISWA di Palembang
4. Pengaruh Motivasi Intrinsik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di CV. AISWA di Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya kajian teori terkait

pengaruh insentif, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, terutama pada sektor konstruksi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, serta dapat memperkuat teori-teori yang telah ada mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan insentif, beban kerja, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan insentif yang lebih adil, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta peningkatan motivasi intrinsik karyawan.

c. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literatur di lingkungan universitas, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian akademik serta menjadi acuan bagi mahasiswa lain dalam menyusun penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah A. (2022). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfarizi, A. S., Faresi, R. A., & Pratama, Y. I. (2025). Strategi insentif dalam upaya meningkatkan kepuasan loyalitas karyawan terhadap perkembangan penjualan di Kantor Telkom Banyuwangi. *PEDAMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(02), 646-658.
- Annisa, N. N. (2025). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Aulia, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Azizah, E. N., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simolawang Dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Sebagai Variabel Moderasi. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(3).
- Ghozali, & Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar* (Nomor September). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, D.W. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 117-131

- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Atin, A. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI MARCHENDISER DAN BEAUTY ADVISOR PT. CIPTA ARTHA NADYA NEW CONNECTED PALEMBANG. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing dan Akuntansi*, 10(2), 144-153.
- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). The Influence of Intrinsic Motivation And Extrinsic Motivation on Employee Performance AT CV. RIHO MANDIRI. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252–259.
- Hindriari, R., & Rosa, T. F. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 428-436.
- Lubis, A. M., Rifaldi, M. K., & Karyawan, K. (2025). *Neraca Manajemen, Ekonomi*. 17(12).
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. Diakses pada Sabtu, 11 April 2026, Jam 19.48 dari <https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/id/article/view/1754>
- Nurul Aulia Pratama, Rycha Kuwara Sari, & Ferawaty Puspitorini. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. Diakses pada Minggu, 12 April 2026 jam 10.02 dari <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/2268>
- Palilingan, R. A., Sariyani, D., Hanafie, A., Haslindah, A., Rahayu, M., Mallapiang, F., Suhartawan, B., Waluyo, Wardani, R., Putri, A. M., & Prilly, D. (2026). *Ergonomi: Prinsip, Praktik, dan Aplikasi* (A. Yanto, Ed.). CV GET PRESS INDONESIA.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April), 101860.
- Saputra, F. M., & Algusri, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian service PT. Kerta Jaya Utama. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 5(2), 127-141.
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridianti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 130–138.
- Septiani, S., et al. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Il mu Multidisplin*, 1(1), 1–14. Diakses pada Sabtu, 11April 2026, jam 21.26 dari <https://greenpub.org/JIM/article/view/1/1>
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif,kualitatif*. ALFABETA.
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe (Intrinsic Motivation on Employee Performance in the Organization and Staffing Section of the Regional Secretariat, Konawe District). *Journal of Government Science (GovSci)*, 3(1), 63–73.
- Widiastuti, S. H., Chabibah, I. F. A., Rahayuningrum, D. C., Ratnasari, R., Yanti, E., & Salihun, S. (2025). *Kesehatan mental tenaga kesehatan di masa pandemi* [Buku Referensi]. Optimal Untuk Negeri.

Winarto, W. (2021). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 463893.