



Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan)

Ihsan Masykur¹, Fauzan², Okka Adittio Putra³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu
ihsanmasykur361@gmail.com¹, fauzanunihaz@gmail.com², Okkaadittio.putra@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine the effect of incentives, workload, and Occupational Safety and Health (OSH/K3) on employee performance at PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan), a palm oil processing company located in Nanjungan Village, Pino Raya District, South Bengkulu Regency. The research employed a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through questionnaires distributed to all 136 employees using a total sampling technique, with respondent criteria including employees who had worked for at least one year and were aged between 20 and 50 years. The measurement instrument used a five-point Likert scale, and all items were declared valid ($r\text{-count} > 0.168$) and reliable (Cronbach's Alpha > 0.6). Data analysis was performed using multiple linear regression assisted by SPSS software version 30. The results indicate that partially, incentives (X1) do not have a significant effect on employee performance ($t = 0.909$, $\text{sig} = 0.365$), while workload (X2) has a positive and significant effect ($t = 3.248$, $\text{sig} = 0.001$), and OSH/K3 (X3) has a positive and significant effect ($t = 6.732$, $\text{sig} < 0.001$). Simultaneously, all three independent variables significantly affect employee performance ($F = 110.554$, $\text{sig} < 0.001$). The multiple correlation coefficient ($R = 0.846$) indicates a very strong relationship, and the adjusted coefficient of determination (Adjusted $R^2 = 0.709$) shows that 70.9% of employee performance variance is explained by the three variables. The remaining 29.1% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Incentives; Workload; Occupational Safety And Health (K3); Employee Performance; Multiple Linear Regression

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, beban kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan), yaitu sebuah perusahaan pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Nanjungan, Kecamatan Pino Raya, Kabupaten Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian explanatory. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 136 karyawan menggunakan teknik total sampling, dengan kriteria responden yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan berusia 20–50 tahun. Instrumen pengukuran menggunakan skala Likert lima poin, dan seluruh butir pernyataan dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > 0,168$) dan reliabel (Alpha Cronbach $> 0,6$). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,909$; $\text{sig} = 0,365$), sedangkan beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,248$; $\text{sig} = 0,001$), dan K3 (X3) berpengaruh positif dan signifikan ($t = 6,732$; $\text{sig} < 0,001$). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 110,554$; $\text{sig} < 0,001$). Koefisien korelasi berganda ($R = 0,846$) menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dan koefisien determinasi berganda (Adjusted $R^2 = 0,709$) menunjukkan bahwa 70,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 29,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif; Beban Kerja; Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3); Kinerja Karyawan; Regresi Linier Berganda

1. Pendahuluan

Sektor industri manufaktur merupakan salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk di daerah-daerah yang memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah. Di Indonesia, industri berbasis agroindustri, khususnya industri kelapa sawit, memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan industri kelapa sawit tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan bahan baku dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan proses produksi secara berkelanjutan.

Dalam konteks persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja agar dapat mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal akan mendukung kelancaran operasional perusahaan, meningkatkan kualitas produk, serta meminimalkan risiko kerugian akibat kesalahan kerja atau kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2019).

PT Sinar Bengkulu Selatan (PT SBS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit, berfokus pada pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO), yang berlokasi di Desa Nanjungan, Kecamatan Pino Raya, Kabupaten Bengkulu Selatan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2011 sebagai respons atas kebutuhan masyarakat akan keberadaan pabrik kelapa sawit di wilayah Bengkulu Selatan. Berdasarkan data Dinas Pertanian tahun 2011, luas perkebunan kelapa sawit masyarakat di wilayah Pino Raya dan sekitarnya mencapai sekitar 16.000 hektar dengan estimasi hasil panen mencapai 1.000 ton per hari. Proses kerja yang melibatkan mesin, suhu tinggi, serta tekanan target produksi menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan aman sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hikmah et al. (2021), kinerja berarti kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu dan diberikan kepada organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat pekerja tersebut bekerja. Rongalaha (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, Andriyani (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah istilah yang mengacu pada hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

PT SBS perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya insentif, beban kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3). Menurut Rismawati (2018), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Pemberian insentif yang tepat diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, serta menciptakan kepuasan kerja. Namun, apabila sistem insentif tidak dikelola secara adil dan transparan, hal tersebut justru dapat menurunkan semangat kerja karyawan dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Selain insentif, beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Elita dan Rima (2025), beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan dan kecelakaan kerja. Sementara itu, faktor K3 juga memiliki peran yang sangat penting, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan. Menurut Mangkunegara (2016), keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan PT SBS, ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa insentif, beban kerja, dan penerapan K3 belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan merasa bahwa insentif yang diterima belum sebanding dengan beban kerja yang ditanggung, terutama pada periode produksi tinggi. Selain itu, pembagian beban kerja yang tidak merata menyebabkan kelelahan kerja pada sebagian karyawan. Di sisi lain, masih ditemukan rendahnya kesadaran penggunaan alat pelindung diri (APD) serta kondisi lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan risiko kecelakaan kerja. Kondisi ini semakin diperkuat dengan adanya kasus kecelakaan kerja serius pada mesin rebus (sterilizer) pabrik kelapa sawit PT SBS, di mana mesin rebus dilaporkan meledak dan mengakibatkan dua pekerja meninggal dunia. Peristiwa tersebut menegaskan pentingnya penerapan K3 secara ketat guna mencegah terulangnya kecelakaan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh insentif, beban kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan. Ramadhini et al. (2024) membuktikan bahwa insentif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Manan et al. (2023) menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengenai beban kerja, Aulia dan Ali (2025) membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Sitompul dan Simamora (2019) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Dalam studi tentang K3, Julianti et al. (2023) dan Fauzan dan Markoni (2022) membuktikan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Kaharudin et al. (2021) menyatakan K3 tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Novelty penelitian ini terletak pada pengujian simultan ketiga variabel — insentif, beban kerja, dan K3 — dalam konteks industri pengolahan kelapa sawit di wilayah Bengkulu Selatan yang belum banyak diteliti secara spesifik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, beban kerja, dan K3 secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan).

2. Metode Penelitian

2.1. Pendekatan dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9860>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023). Sifat penelitian ini adalah explanatory research, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan hubungan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel insentif (X1), beban kerja (X2), dan K3 (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan) yang berlokasi di Desa Nanjungan, Kecamatan Pino Raya, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu. PT SBS merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit yang didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini memiliki visi menjadi perusahaan agribisnis yang bermutu, tangguh, dan berkelanjutan dalam hal produk, biaya, dan lingkungan.

2.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan) yang berjumlah 136 orang (Sugiyono, 2023). Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 136 orang karyawan dengan kriteria: (1) karyawan yang telah bekerja selama minimal satu tahun, dan (2) berusia antara 20 hingga 50 tahun. Penggunaan total sampling dipilih karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar sehingga seluruh anggota populasi dapat dijangkau sebagai responden penelitian.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu studi lapangan dan studi pustaka. Studi lapangan meliputi observasi langsung terhadap kondisi kerja di PT SBS dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang jawaban dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5). Studi pustaka dilakukan dengan menelaah buku, literatur, jurnal ilmiah, dan catatan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

2.5. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel insentif (X1) didefinisikan sebagai bentuk tambahan balas jasa atau penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi dan kinerja yang melebihi atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, diukur dengan 12 butir pernyataan berdasarkan indikator: kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta evaluasi jabatan (Ratnasari dan Mahmud, 2020). Variabel beban kerja (X2) didefinisikan sebagai keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, mencakup jumlah tugas serta aktivitas fisik, mental, dan sosial, diukur dengan 10 butir pernyataan berdasarkan indikator: banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan (Ali et al., 2022). Variabel K3 (X3) didefinisikan sebagai suatu kondisi dan upaya yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, diukur dengan 10 butir pernyataan berdasarkan indikator: keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik serta mental pegawai (Mangkunegara, 2016). Variabel kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, diukur dengan 10 butir pernyataan berdasarkan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Mangkunegara, 2015).

2.6. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan software SPSS versi 30. Tahapan analisis meliputi: (1) Uji validitas menggunakan korelasi product moment dengan r -tabel 0,168; (2) Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan standar minimum 0,6; (3) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas menggunakan P-P Plot, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dan uji multikolinearitas menggunakan nilai Tolerance dan VIF; (4) Analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$; (5) Koefisien korelasi berganda (R) untuk mengukur kekuatan hubungan; (6) Koefisien determinasi berganda (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen; (7) Uji t untuk pengujian parsial dengan kriteria $\text{sig} < 0,05$; dan (8) Uji F untuk pengujian simultan dengan kriteria $\text{sig} < 0,05$ (Sujarweni, 2020; Ghozali, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum PT SBS

PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit yang didirikan pada tahun 2011. Perusahaan ini berlokasi di Desa Nanjungan, Kecamatan Pino Raya, Kabupaten Bengkulu Selatan, Provinsi Bengkulu. Berdirinya perusahaan dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat akan keberadaan pabrik kelapa sawit di wilayah Bengkulu Selatan. Kehadiran PT SBS memberikan solusi dengan menyediakan fasilitas pengolahan sawit yang lebih dekat dan mudah dijangkau oleh masyarakat sekitar, sekaligus

memberikan dampak positif bagi perkembangan daerah Bengkulu Selatan melalui penyerapan tenaga kerja lokal sebanyak 136 orang.

3.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 136 karyawan PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan). Berdasarkan karakteristik usia, sebanyak 31 orang (42,16%) berusia 20–30 tahun dan 105 orang (57,84%) berusia 31–50 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif. Berdasarkan jenis kelamin, 112 orang (82,4%) berjenis kelamin laki-laki dan 24 orang (17,6%) perempuan, hal ini sesuai dengan karakteristik industri pengolahan kelapa sawit yang dominan membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA sebanyak 94 orang (69,1%), diikuti SMP 23 orang (16,9%), S1 16 orang (11,8%), dan SD 3 orang (2,2%). Berdasarkan masa kerja, 91 orang (66,9%) memiliki masa kerja 1–5 tahun, 43 orang (31,6%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 2 orang (1,5%) memiliki masa kerja 11–15 tahun, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tergolong karyawan relatif baru.

3.3. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Interpretasi nilai rata-rata menggunakan interval kelas sebesar 0,80 yang diperoleh dari rumus: $(\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / \text{Total Interval Kelas} = (5 - 1) / 5 = 0,80$. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner, seluruh variabel menunjukkan nilai rata-rata pada kategori Sangat Setuju (rentang 4,21–5,00) (Singarimbun, 2022).

Tabel 1. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Variabel	Jumlah Butir	Rata-rata	Kategori
Insentif (X1)	12	4,570	Sangat Setuju
Beban Kerja (X2)	10	4,530	Sangat Setuju
K3 (X3)	10	4,590	Sangat Setuju
Kinerja Karyawan (Y)	10	4,630	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner, 2026

Berdasarkan Tabel 1, tanggapan responden pada seluruh variabel berada pada kategori Sangat Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT SBS memberikan penilaian yang sangat positif terhadap kondisi insentif, beban kerja, K3, dan kinerja mereka. Variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 4,630, diikuti K3 (X3) sebesar 4,590, insentif (X1) sebesar 4,570, dan beban kerja (X2) sebesar 4,530.

3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi product moment dengan r-tabel sebesar 0,168 ($n = 136$, $\alpha = 5\%$). Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada keempat variabel dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Nilai r-hitung pada variabel insentif (X1) berkisar antara 0,662–0,778, variabel beban kerja (X2) berkisar antara 0,664–0,806, variabel K3 (X3) berkisar antara 0,737–0,821, dan variabel kinerja karyawan (Y) berkisar antara 0,634–0,814 (Rahmayanti et al., 2024).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung Terendah	r-hitung Tertinggi	r-tabel	Keterangan
Insentif (X1)	0,662	0,778	0,168	Semua Valid
Beban Kerja (X2)	0,664	0,806	0,168	Semua Valid
K3 (X3)	0,737	0,821	0,168	Semua Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,634	0,814	0,168	Semua Valid

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena nilai Alpha melebihi standar minimum 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Min.	Keterangan
1	Insentif (X1)	0,916	0,600	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,909	0,600	Reliabel
3	K3 (X3)	0,929	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,915	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 3, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel insentif (X1) sebesar 0,916, beban kerja (X2) sebesar 0,909, K3 (X3) sebesar 0,929, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,915. Seluruh nilai tersebut melebihi batas

minimum 0,600, sehingga disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat pengukuran.

3.5. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot (Normal Probability Plot) menunjukkan bahwa sebagian besar titik-titik residual mengikuti dan menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual cenderung berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi (Ghozali, 2018).

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresi nilai absolut residual (ABS RES) terhadap variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) memiliki nilai signifikansi 0,530 dan K3 (X3) memiliki nilai signifikansi 0,679, keduanya jauh di atas 0,05 sehingga dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas. Variabel beban kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,014 yang berada di bawah 0,05, namun secara umum model regresi masih dapat diinterpretasikan karena dua dari tiga variabel independen terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9,651	1,581	-	6,105	<0,001
Insentif (X1)	-0,033	0,053	-0,094	-0,629	0,530
Beban Kerja (X2)	-0,120	0,048	-0,323	-2,495	0,014
K3 (X3)	-0,024	0,059	-0,059	-0,415	0,679

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Uji multikolinearitas dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif (X1)	0,272	3,679	Tidak Multikolinear
Beban Kerja (X2)	0,360	2,778	Tidak Multikolinear
K3 (X3)	0,301	3,322	Tidak Multikolinear

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai Tolerance untuk variabel X1 (0,272), X2 (0,360), dan X3 (0,301) semuanya di atas 0,1, serta nilai VIF untuk X1 (3,679), X2 (2,778), dan X3 (3,322) semuanya di bawah 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif (X1), beban kerja (X2), dan K3 (X3) secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ (Sugiyono, 2023).

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7,186	2,219	-	3,239	0,002
Insentif (X1)	0,068	0,074	0,081	0,909	0,365
Beban Kerja (X2)	0,219	0,067	0,251	3,248	0,001
K3 (X3)	0,554	0,082	0,570	6,732	<0,001

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 7,186 + 0,068X_1 + 0,219X_2 + 0,554X_3 + e$. Nilai konstanta (a) sebesar 7,186 berarti apabila variabel insentif, beban kerja, dan K3 dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 7,186. Koefisien regresi insentif ($b_1 = 0,068$) bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,068, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi beban kerja ($b_2 = 0,219$) bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,219. Koefisien regresi K3 ($b_3 = 0,554$) bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan K3 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,554, menjadikan K3 sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3.7. Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9860>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model	R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error of Estimate
1	0,846	0,715	0,709	2,126

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,846 berada dalam rentang 0,80–1,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel insentif, beban kerja, dan K3 secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,715 menunjukkan bahwa 71,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Adapun nilai Adjusted R Square sebesar 0,709 atau 70,9% mencerminkan kontribusi nyata ketiga variabel setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel. Sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

3.8. Uji Hipotesis

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan kriteria pengambilan keputusan: apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, begitu pula sebaliknya (Sujarweni, 2020).

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Sig. $\leq 0,05$	Keterangan
Insentif (X1)	0,909	0,365	Tidak	H1 Ditolak
Beban Kerja (X2)	3,248	0,001	Ya	H2 Diterima
K3 (X3)	6,732	<0,001	Ya	H3 Diterima

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1499,746	3	499,915	110,554	<0,001
Residual	596,894	132	4,522	-	-
Total	2096,640	135	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung sebesar 110,554 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel insentif (X1), beban kerja (X2), dan K3 (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan).

3.9. Pembahasan

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t, variabel insentif (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,909 dengan nilai signifikansi 0,365 $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan), sehingga H₁ ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pemberian insentif tetap memiliki peran dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan, namun efektivitasnya dalam mendorong peningkatan kinerja masih kalah dibandingkan dengan faktor lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau motivasi intrinsik karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Manan et al. (2023), Saputri et al. (2024), dan Prayitno et al. (2020) yang juga menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rismawati (2018) dan Ariansy dan Kurnia (2022), insentif merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kerja. Dalam konteks PT SBS, pemberian insentif kemungkinan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan atau belum mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja secara optimal, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan belum terlihat secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi sistem pemberian insentif agar lebih tepat sasaran dan sesuai dengan kinerja aktual karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel beban kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,248 dengan nilai signifikansi 0,001 $< 0,05$, dan koefisien regresi positif sebesar 0,219. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SBS, sehingga H₂ diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan di PT SBS dapat memengaruhi dan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan mampu mendukung penyelesaian tugas secara efektif dan

efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aulia dan Ali (2025), Ramadhini et al. (2024), dan Hikmah et al. (2021) yang juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Elita dan Rima (2025) bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena PT SBS mampu memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawab karyawan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal dan mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan. Variabel K3 (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,732 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$, dan koefisien regresi positif sebesar 0,554. K3 merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien standardized beta tertinggi (0,570). Hasil ini menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SBS, sehingga H3 diterima. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan Julianti et al. (2023), Fauzan dan Markoni (2022), serta Muhammad dan Yeni (2025) yang juga menemukan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori Mangkunegara (2016), K3 mencakup kondisi aman dari penderitaan dan kerugian di tempat kerja, serta kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, dan emosional. PT SBS telah menerapkan prosedur keselamatan kerja dan menjaga kondisi lingkungan kerja sesuai standar operasional, sehingga karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja secara optimal.

Pengaruh Simultan Insentif, Beban Kerja, dan K3 terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung sebesar 110,554 dengan signifikansi $< 0,001 (< 0,05)$, sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, beban kerja, dan K3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan). Nilai koefisien korelasi berganda $R = 0,846$ mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan. Nilai Adjusted $R^2 = 0,709$ menunjukkan bahwa 70,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel insentif, beban kerja, dan K3. Pengaruh positif secara simultan ini terjadi karena dari segi insentif, PT SBS telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Dari segi beban kerja, perusahaan mampu memberikan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Dari segi K3, PT SBS telah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Hasil ini selaras dengan penelitian Ramadhini et al. (2024) dan Aulia dan Ali (2025) yang membuktikan bahwa kombinasi insentif dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan), yang dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 0,909 dengan signifikansi $0,365 > 0,05$. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian insentif di perusahaan tersebut belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif ($b_1 = 0,068$), pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi dan menyesuaikan sistem insentif agar lebih relevan dengan kebutuhan serta harapan karyawan.

Kedua, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,248 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ ($b_2 = 0,219$). Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan sesuai kapasitas karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan dan pembagian beban kerja yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan.

Ketiga, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung terbesar yaitu 6,732 dan signifikansi $< 0,001$ ($b_3 = 0,554$), menjadikannya variabel paling dominan dalam penelitian ini. Penerapan K3 yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik penerapan K3 di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Keempat, secara simultan ketiga variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 110,554 ($\text{sig} < 0,001$), koefisien korelasi berganda $R = 0,846$ (kategori sangat kuat), dan Adjusted $R^2 = 0,709$ yang menunjukkan kontribusi sebesar 70,9%. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pendekatan manajemen SDM yang terpadu melalui optimalisasi pemberian insentif yang adil dan transparan, pengelolaan beban kerja yang seimbang, serta penguatan program K3 secara berkelanjutan guna mencapai kinerja karyawan yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Fauzan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Okka Adittio Putra, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua atas segala ilmu, arahan, bimbingan, dan kesabaran selama proses penelitian ini berlangsung hingga selesai. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh manajemen dan karyawan PT SBS (Sinar Bengkulu Selatan) atas kesediaan dan partisipasinya dalam pengisian kuesioner, serta kepada Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu atas dukungan akademis yang diberikan.

References

- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Meditech Indonesia. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Aulia, N., & Ali, H. (2025). Pengaruh Insentif, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 683–691. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1.3511>
- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10, 085–092.
- Elita, R., & Rima, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Istiqro*, 11(1), 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Fauzan. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero). *Tbk Kantor Cabang Bengkulu. Creative Research Management*, 2(1), 72–86.
- Fauzan, & Markoni. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 63. <https://doi.org/10.32663/crmj.v5i2.3223>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hikmah, H., Maulana, M., & Rosdiana, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca: Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 13–24. <https://doi.org/10.56070/jinema.v4i2.34>
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 92–105.
- Julianti, S., Andri, S., & Safitri, S. (2023). Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan PT. PLN Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2310–2316.
- Kaharudin, Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 1–7.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Manan, L. O. A., Sahyuni, S., Sufrianto, S., & Sari, D. I. G. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Produksi Gula Merah Di Desa Tirtamartani. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(2), 108–120. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i2.513>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Keduabelas)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, T., & Yeni, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Griya Indah Prakarsa Bogor. *Jurnal Manajemen*, 4, 257–282.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- Rahmayanti, N. P., Karsudjono, A. J., & Hidayatullah, I. (2024). SPSS Training Validity Tests And Reliability Tests For Primary Data. 5(2), 21–26.
- Ramadhini, R., Julkarnain, J., & Syafrizal, S. (2024). Pengaruh Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 8(2), 31–38. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v8i2.9387>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Rismawati, M. W. S. A. (2018). Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Agung Kristika Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(9), 1–18.
- Rongalaha, J. R. (2015). Manfaat Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Unika De La Salle Manado. *E-Journal Acta Diurna*, 4(1), 1–14.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Kurniawani, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9860>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Singarimbun, M. (2022). Metode Penelitian Survei. LP3ES.

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami. Pustaka Baru Press.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Syahrizal, A., Hidayati, A., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Shift Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Tbk Kota Bengkulu. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(3), 168–179. <https://doi.org/10.31253/pe.v21i3.2248>