

PENGARUH INSENTIF, BEBAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI HONORER PADA KANTOR BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KABUPATEN BATU BARA

Evi Setiawati¹, Rosnaida²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran
Telp. 0623-347222. Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial insentif, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja. Metode penelitian deskriptif kuantitatif, analisis data menggunakan regresi linear berganda dan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 83 pegawai honorer. Hasil uji-F, secara simultan insentif, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,669 > 2,72$). Hasil uji-t, secara parsial insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} ($8,661$) $> t_{tabel}$ ($1,990$), beban kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} ($-3,055$) $> t_{tabel}$ ($1,990$) serta pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} ($5,261$) $> t_{tabel}$ ($1,990$). Hasil uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* sebesar 0,566, artinya insentif, beban kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 56,6% sedangkan 43,4% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Insentif, Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja

Latar Belakang Masalah

Organisasi mengharapkan setiap pegawai menghasilkan prestasi kerja yang meningkat setiap periodenya. Prestasi kerja merupakan tolak ukur bagi seluruh pegawai pada suatu lembaga atau instansi, dimana prestasi kerja juga dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai. Meningkatnya prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai kualitas dan kuantitas lebih baik dari apa yang pernah dicapai sebelumnya.

Menurunnya prestasi kerja pegawai adalah suatu fenomena yang harus ditemukan faktor penyebabnya. Upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai harus dilakukan secara bersama-sama antara instansi dan pegawai, seperti memberikan insentif yang dapat memuaskan pegawai, memberikan beban kerja yang sesuai, serta terus menerus memberikan pelatihan

kerja agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Batu Bara adalah salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) dibawah instruksi Bupati Kabupaten Batu Bara yang melaksanakan penanggulangan bencana yang meliputi pra bencana, tanggap darurat, dan pasca bencana secara terkoordinasi dan terintegrasi dengan satuan kerja perangkat daerah lainnya, dengan jumlah 13 pegawai negeri sipil dan 83 pegawai honorer, diharapkan BPBD Kabupaten Batu Bara mampu menjalankan tugas dan fungsi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil kunjungan dan wawancara dengan Kepala BPBD Kabupaten Batu Bara bahwa diungkapkan masalah yang terjadi, yaitu menurunnya prestasi kerja yang menunjukkan kinerja maksimal dari para pegawai, khususnya para pegawai honorer yang bertugas. Hal ini menyebabkan beberapa

kegiatan tidak tuntas selama semester pertama 2021 yang belum diselesaikan seperti penanggulangan bencana alam, antara lain evakuasi warga terdampak banjir, inventarisir anak sungai serta pencarian korban yang tenggelam di beberapa sungai di wilayah kerja Kabupaten Batu Bara.

Faktor pertama dihubungkan dengan insentif, yaitu pemberian kompensasi kepada pegawai di luar gaji pokok. Bukan hanya pegawai di BPBD Kabupaten Batu Bara, seluruh pegawai di instansi manapun mengharapkan insentif sebagai tambahan dari gaji pokok, dimana insentif dihasilkan atas terpenuhinya kriteria ketuntasan minimal yang dicapai oleh pegawai. Insentif pegawai honorer ada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara dihitung berdasarkan peristiwa yang ditangani, dimana setiap kriteria ketuntasan, pegawai honorer mendapatkan insentif sebesar Rp.150.000,-

Berdasarkan data tersebut, jumlah insentif dinilai belum mencukupi karena pegawai honorer harus siaga setiap saat piket dan tidak ada pengecualian ketika peristiwa bencana datang pada tengah malam sehingga beberapa pegawai mengeluhkan jumlah insentif tersebut yang mereka ajukan sebesar Rp.200.000,- untuk setiap aksi kegiatan penanggulangan bencana.

Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan beban kerja yang cukup besar. Beban kerja adalah kuantitas pekerjaan yang yang wajib diselesaikan oleh pegawai, dimana beban kerja menjadi salah satu faktor belum tercapainya prestasi kerja. Beban kerja pegawai BPBD Kabupaten Batu Bara yang diterima harus disesuaikan dengan jumlah pegawai, keterbatasan alat dan fasilitas kerja, kondisi fisik dan intensitas titik evakuasi dan penanggulangan.

Frekuensi pekerjaan di Kantor BPBD Kabupaten Batu Bara sebenarnya tidak begitu berat, namun ketika peristiwa yang melibatkan penanganan pegawai honorer terjadi di beberapa tempat bersamaan, misalnya bencana alam banjir yang terjadi pada bulan Juni hingga Juli 2021, pegawai honorer cukup kesulitan untuk membagi kerja tim dan

fasilitas kerja yang minim, karena semua titik bencana adalah prioritas.

Pegawai honorer BPBD Kabupaten Batu Bara tidak seluruhnya memiliki kemampuan aksi tanggap darurat bencana yang dapat diandalkan, sehingga diperlukan pelatihan kerja untuk memberikan pengetahuan bagi pegawai tersebut. Pelatihan kerja adalah program untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai terhadap suatu pekerjaan tertentu, dimana pelatihan kerja yang dimaksud adalah sosialisasi dan simulasi bagi pegawai honorer BPBD Kabupaten Batu Bara yang dilakukan di Kantor BPBD Provinsi Sumatera Utara.

Fenomena wabah *Covid-19* menyebabkan jadwal pelatihan kerja ditunda untuk sementara waktu sampai batas waktu yang belum ditentukan sehingga pegawai honorer BPBD Kabupaten Batu Bara hanya melakukan perawatan alat-alat kerja pada saat piket sesuai instruksi kepala badan.

Rumusan Masalah

Apakah insentif, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara?

Tujuan Penelitian

Mengetahui pengaruh insentif, beban kerja dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara.

Insentif

Menurut Samsudin (2010), insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Sedangkan menurut Panggabean (2014), insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standard yang telah ditentukan.

Menurut Samsudin (2010;), indikator pemberian insentif antara lain:

1. Kinerja pegawai, yaitu seberapa besar kemampuan seorang pegawai

melaksanakan kewajibannya serta melihat prestasi kerja selama masa tertentu

2. Jumlah jam kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan tugas, menghitungnya dapat menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.
3. Senioritas, sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjuknya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja.
4. Kelayakan, insentif juga dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Ernawan (2018) adalah kesanggupan fisik seorang pekerja untuk menerima pekerjaan dengan frekuensi yang cukup tinggi dimana pekerjaan tersebut telah ditentukan melalui kuantitas, kualitas serta batas waktunya. Menurut Anoraga (2011), beban kerja yaitu suatu kumpulan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh unit tenaga kerja maupun melalui individual dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja terdiri dari beberapa indikator seperti yang diungkapkan oleh Anoraga (2011), yaitu:

1. Hak organisasi, memberikan pekerjaan dengan beberapa prosedur yang harus dijalankan menjadi suatu bagian dari kewenangan organisasi agar tujuan instansi atau organisasi dapat terpenuhi.
2. Tuntutan kewajiban, orientasi yang timbul akibat adanya target seperti kuantitas maupun kualitas yang diberikan sehingga beban kerja sangat erat kaitannya dengan produktivitas seorang pegawai.
3. Kondisi pekerjaan, berhubungan dengan konsep seorang pegawai dalam memahami deskripsi pekerjaan yang diberikan sehingga menuntut kompetensi maksimal agar pekerjaan tersebut menghasilkan sesuatu yang diharapkan.

Pelatihan Kerja

Menurut Fahmi (2016), pelatihan sebagai sarana bagi seorang pegawai atau calon pegawai untuk mengenal lingkungan kerja barunya sehingga dapat melakukan adaptasi dan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hasibuan (2016) tentang definisi pelatihan yaitu bagian dari internal perusahaan untuk memberikan pendidikan bagi pegawainya agar mampu menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Fahmi (2016) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam pelatihan, yaitu:

1. Tujuan, pelatihan harus sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, terutama dalam penyusunan rencana aksi serta hasil yang diharapkan setelah selesai pelatihan.
2. Materi, pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai organisasi.
3. Metode, pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.
4. Hasil, organisasi mengharapkan para pesertanya (pegawai) mampu memahami seluruh materi yang diberikan dan mengaplikasikannya pada saat melaksanakan tugas yang diberikan organisasi.

Prestasi Kerja

Sutrisno (2014) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hutapea (2011), prestasi kerja yaitu gabungan dari tiga faktor penting, kemampuan dan minat pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Beberapa indikator yang disampaikan oleh Marwansyah (2016) berikut ini:

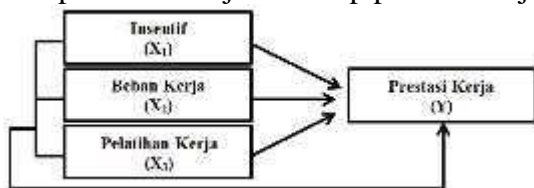
1. Kualitas kerja, prestasi kerja yang dilihat melalui hasil yang memenuhi standar yang ditentukan organisasi, artinya hasil yang

berkualitas dapat diterima oleh manajemen organisasi.

2. Kuantitas hasil, setelah kualitas terpenuhi, selanjutnya ialah kuantitas atau jumlah produksi berdasarkan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada pegawai.
3. Batas waktu, pekerjaan menuntut batas waktu tertentu, jika seorang pegawai berhasil menuntaskan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal dengan sebelum batas waktu yang ditentukan habis, maka prestasi kerja dapat dikatakan sempurna.

Kerangka Konseptual

Dua model kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu hubungan simultan dan parsial antara variabel faktor (bebas) dengan variabel terikat, yaitu adanya dugaan pengaruh secara simultan insentif, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja sedangkan yang kedua, adanya dugaan pengaruh secara parsial insentif, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja.



Hipotesis

- H₁: Insentif, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara.
- H₂: Insentif, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian empiris di mana data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung serta memperhatikan pengumpulan dan analisis data dalam berbagai bentuk (gambar, grafik, bilangan dan angka). Sifat penelitian ini berupa deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha menuturkan pemecahan masalah yang terjadi berdasarkan

data-data dengan menyajikan, menganalisis dan menginterpretasikannya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara, yang beralamat di Jln. Lintas Desa Perupuk, Kecamatan Lima Puluh Pesisir, Kabupaten Batu Bara pada bulan November 2021 hingga Februari 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 83 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 83 pegawai honorer dengan kriteria pegawai honorer yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, diperoleh dari daftar pernyataan (kuesioner) yang dibagikan kepada responden yang berisi sejumlah pernyataan yang berasal dari indikator setiap variabel penelitian, wawancara dengan kepala BPBD Kab. Batu Bara serta dari hasil pengamatan dan observasi awal penelitian.
2. Data sekunder, diperoleh dari buku-buku sumber daya manusia dan metode penelitian yang dilengkapi teori-teori variabel penelitian dan *internet* sebagai media pengunduhan jurnal penelitian terdahulu dan data pendukung lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, dilakukan untuk mengetahui masalah yang terdapat dalam BPBD Kab. Batu Bara sebagai objek penelitian sehingga mengetahui fenomena masalah yaitu prestasi kerja dengan asumsi yang berasal dari insentif, beban kerja dan pelatihan kerja.
2. Kuesioner, yaitu lembar yang berisi daftar pernyataan yang berhubungan dengan fenomena masalah penelitian. Daftar

pernyataan tersebut berdasarkan jumlah indikator dari setiap variabel penelitian.

- Wawancara, yaitu tanya jawab yang dilakukan dengan kepala dan beberapa pegawai honorer di BPBD Kab. Batu Bara untuk mengetahui dan melakukan proses identifikasi setiap penjelasan dengan masalah yang telah ditemukan.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Jumlah item yang di uji sebanyak 14 pernyataan. Syarat agar pernyataan valid atau dapat digunakan adalah nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} ditunjukkan dari *output corrected item total correlation* sedangkan nilai r_{tabel} adalah $n - 2 = 83 - 2 = 81$ (0,2159).

Item	Corrected Item Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,564	0,2159	Valid
P2	0,311	0,2159	Valid
P3	0,431	0,2159	Valid
P4	0,534	0,2159	Valid
P5	0,429	0,2159	Valid
P6	0,358	0,2159	Valid
P7	0,395	0,2159	Valid
P8	0,343	0,2159	Valid
P9	0,342	0,2159	Valid
P10	0,281	0,2159	Valid
P11	0,290	0,2159	Valid
P12	0,268	0,2159	Valid
P13	0,340	0,2159	Valid
P14	0,272	0,2159	Valid

Hasil uji validitas, setiap item pernyataan menghasilkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) $> r_{tabel}$ (0,2159), artinya masing-masing pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Syarat agar variabel dinyatakan reliabel atau dapat digunakan pada penelitian jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

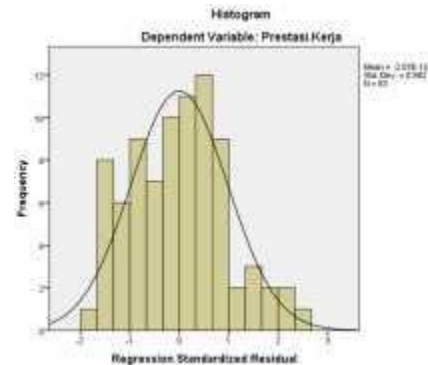
Variabel	Cronbach's alpha	Syarat Reliabel	Ket
Insentif (X_1)	0,728	$> 0,60$	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,729	$> 0,60$	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_3)	0,647	$> 0,60$	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,638	$> 0,60$	Reliabel

Uji reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel yaitu insentif (0,728), beban kerja (0,729), pelatihan kerja (0,647) dan prestasi kerja (0,638) $> 0,60$, artinya seluruh variabel yang terdapat pada penelitian ini terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

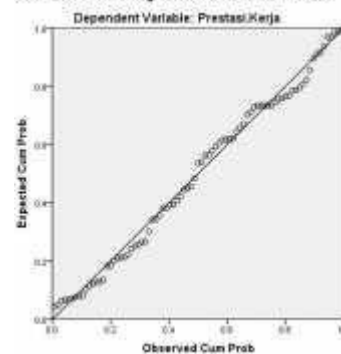
Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan grafik dilakukan dengan dua cara, yaitu pengamatan terhadap histogram dan P-P Plot serta uji statistik.



Sebaran data menunjukkan gambar menyerupai lonceng yang tidak miring ke kiri atau ke kanan, sehingga uji normalitas dengan grafik histogram memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Seluruh titik-titik mengikuti garis diagonal yang terbentang dari angka 0,0 pada masing-masing sumbu (X dan Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,d}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.89344582
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.899

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai *A.symp.Sig* $0,899 < 0,05$, sehingga data penelitian ini menunjukkan asumsi normalitas atau terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Agar data terhindar dari multikolinearitas, maka nilai *tolerance* setiap variabel bebas menghasilkan angka > 0,1 dan nilai VIF setiap variabel bebas < 10.

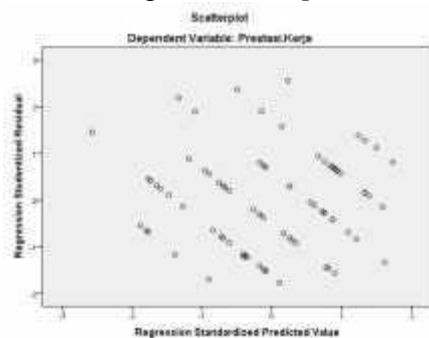
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Insentif	.858	1.166
Beban.Kerja	.486	2.059
Pelatihan.Kerja	.542	1.844

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

Nilai *tolerance* insentif (0,858), beban kerja (0,486) dan pelatihan kerja (0,542) > 0,1, kemudian nilai VIF insentif (1,166), beban kerja (2,056) dan pelatihan kerja (1,844) < 10, artinya data pada penelitian ini terhindar dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan diagram *scatterplot*:



Seluruh titik-titik diantara garis lurus di bawah dan di atas pada titik 0,0 (sumbu X dan Y) terlihat titik-titik sebaran data, maka dapat dijelaskan bahwa data penelitian terhindar dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode penelitian menggunakan regresi linear berganda, dimana variabel bebas pada penelitian ini sebanyak tiga variabel (insentif, beban kerja dan pelatihan kerja) yang masing-masing akan dianalisa hubungannya dengan variabel terikat (prestasi kerja).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.456	1.350	
1 Insentif	.517	.060	.680
Beban.Kerja	-.362	.119	-.319
Pelatihan.Kerja	.455	.087	.520

$$Y = 0,456 + 0,517X_1 - 0,362X_2 + 0,455X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta menghasilkan nilai 0,456, artinya jika insentif (X_1), beban kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) menghasilkan nilai nol (konstan), maka nilai prestasi kerja adalah 0,456.
2. Koefisien regresi yang dihasilkan insentif (X_1) sebesar 0,517, artinya jika insentif (X_1) bertambah senilai satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat senilai 0,517 satuan.
3. Koefisien regresi yang dihasilkan beban kerja (X_2) sebesar -0,362, artinya jika beban kerja (X_2) bertambah senilai satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan menurun senilai 0,362 satuan.
4. Koefisien regresi yang dihasilkan pelatihan kerja (X_3) sebesar 0,455, artinya jika pelatihan kerja (X_3) bertambah senilai satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat senilai 0,455 satuan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif (X_1), beban kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y). F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% $df = (n - k) - 1 = (83 - 3) - 1 = 79$ adalah 2,72.

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.146	3	30.382	36.669	.000 ^b
1 Residual	65.456	79	.829		
Total	156.602	82			

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan.Kerja, Insentif,Beban.Kerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($36,669 > 2,72$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan insentif (X_1), beban kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu insentif (X_1), beban kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dan $df = n$

– $k = 83 - 3 = 80 = 1,990$.

Model	t	Sig.
(Constant)	.337	.737
1 Insentif	8.661	.000
Beban.Kerja	-3.055	.003
Pelatihan.Kerja	5.261	.000

a. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

1. Nilai t_{hitung} (8,661) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial insentif (X_1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
2. Nilai t_{hitung} (-3,055) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial beban kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y).
3. Nilai t_{hitung} (5,261) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial pelatihan kerja (X_3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja (Y) adalah insentif (X_1) karena nilai t_{hitung} (8,661) yang paling tinggi diantara nilai t_{hitung} variabel bebas lainnya.

Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien determinasi (uji- R^2) yaitu uji yang dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh regresi seluruh variabel bebas yang terdiri dari insentif (X_1), beban kerja (X_2) dan pelatihan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja dengan melihat persentase yang diberikan melalui korelasi seluruh variabel bebas.

1. Jika $R^2 > 0,5$ dikatakan akurat
2. Jika $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang
3. Jika $R^2 < 0,5$ dikatakan lemah

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.566	.910

a. Predictors: (Constant), Pelatihan.Kerja, Insentif, Beban.Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi.Kerja

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,566, artinya insentif, beban kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 56,6% sedangkan 43,4% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-F, secara simultan insentif, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara dengan nilai F_{hitung} (36,669) > F_{tabel} (2,72) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil wawancara dan pengamatan menjelaskan bahwa menurunnya prestasi kerja pegawai honorer BPBD Kabupaten Batu Bara diduga berasal dari insentif yang diterima belum mencukupi, beban kerja yang terlalu tinggi hingga jadwal pelatihan kerja yang banyak ditunda.

Melalui pengujian hipotesis, secara simultan insentif, beban kerja dan pelatihan kerja memberikan dampak terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis yang telah diajukan dapat dibuktikan dan diterima serta sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia Rahmi (2017) bahwa hasil uji-F menyatakan secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, Christy S.G. Paat (2016), secara simultan penempatan dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, Denis G. Lagale, dkk (2014), secara simultan pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, Destry Patras, dkk (2017), secara simultan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja serta Nazhifah A. Bachmid, dkk (2017), secara simultan stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara dengan nilai t_{hitung} (8,661) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Samsudin (2010), insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan

prestasi kerja. Pegawai mengeluh karena kurangnya jumlah insentif yang mereka terima, sehingga menimbulkan dugaan menurunnya prestasi kerja berdasarkan insentif tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial menghasilkan nilai positif dan signifikan insentif terhadap prestasi kerja, artinya jika pegawai mendapatkan tambahan insentif yang sesuai dengan jumlah yang diinginkan, maka prestasi kerja dapat ditingkatkan sehingga telah dibuktikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, serta sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Destry Patras, dkk (2017) bahwa hasil uji-t menjelaskan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{hitung} (-3,055) > t_{tabel} (1,990)$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Anoraga (2011), beban kerja yaitu suatu kumpulan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh unit tenaga kerja maupun melalui individual dalam jangka waktu tertentu. Jumlah bencana yang harus ditangani oleh pegawai honorer menyebabkan beban kerja yang tinggi sehingga diduga mempengaruhi prestasi kerja yang dihasilkan.

Nilai negatif dan pengaruh signifikan yang dihasilkan beban kerja pada hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial menunjukkan pengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan pegawai honorer, artinya jika beban kerja yang dilaksanakan pegawai honorer berkurang, maka prestasi kerja akan meningkat, artinya dapat dibuktikan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, serta sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Christy S.G. Paat (2016) dan Nazhifah A. Bachmid, dkk (2017) bahwa hasil uji-t (parsial), beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji-t, secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai honorer pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{hitung} (5,261) > t_{tabel} (1,990)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Fahmi (2016), pelatihan sebagai sarana bagi seorang pegawai atau calon pegawai untuk mengenal lingkungan kerja barunya sehingga dapat melakukan adaptasi dan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tertundanya berbagai kegiatan pelatihan kerja bagi pegawai honorer diduga menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja yang dihasilkan.

Melalui hasil analisis regresi linear berganda dan uji parsial, pelatihan kerja menghasilkan nilai positif dan pengaruh signifikan, artinya jika pelatihan kerja dapat dilakukan secara rutin, maka dapat dipastikan bahwa prestasi kerja pegawai honorer akan meningkat, sehingga hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini telah dibuktikan dan dapat diterima, serta sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amelia Rahmi (2017) bahwa hasil uji parsial (uji-t), pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun berbeda dengan hasil penelitian Denis G. Lagale, dkk (2014), bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

1. Uji simultan (uji-F) menghasilkan H_1 diterima dan H_0 ditolak, dimana secara simultan insentif, beban kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (36,669 > 2,72)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Uji parsial (uji-t) menghasilkan H_2 diterima dan H_0 ditolak, dimana secara parsial insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (8,661) > t_{tabel} (1,990)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, beban kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} (-3,055) > t_{tabel} (1,990)$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ serta pelatihan kerja berpengaruh terhadap

prestasi kerja dengan nilai t_{hitung} (5,261) > t_{tabel} (1,990) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

3. Uji- R^2 menghasilkan koefisien determinasi yang akurat, dimana nilai *adjusted R square* sebesar 0,566, artinya insentif, beban kerja dan pelatihan kerja mampu menjelaskan prestasi kerja sebesar 56,6% sedangkan 43,4% selebihnya dijelaskan variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

1. Insentif adalah variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sehingga disarankan agar BPBD Kabupaten Batu Bara dapat memberikan tambahan insentif ketika para pegawai honorer mampu menyelesaikan seluruh kegiatan penanggulangan bencana sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.
2. Disarankan agar BPBD Kabupaten Batu Bara menambah jumlah pegawai honorer agar sebanding dengan pelaksanaan penanggulangan bencana pada beberapa titik bencana yang terjadi secara bersamaan sehingga seluruh kegiatan penanggulangan bencana dapat dituntaskan.
3. Mengingat bahwa pentingnya pelatihan kerja, maka disarankan program pelatihan kerja yang sempat tertunda dapat kembali terlaksana agar pengetahuan dan teknis kerja pegawai honorer dapat bertambah dan sesuai prosedur-prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2011. *Psikologi Kerja*, Edisi Keenam, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ernawan, Erni Rizka. 2018. *Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

Hutapea, Parulian. 2011. *Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Iskandar, Indranata. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial: Kuantitati dan Kualitatif*. Cetakan Kesebelas, Jakarta: GP Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapanbelas, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Bandung: Alfabeta.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2015. *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industrial*. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: UI Press.

Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian : Riset-riset Umum dan Akademisi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Panggabean, Mutiara Sibarani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rahardjo, Muhammad Dawam. 2010. *Perilaku Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Bandung: Mizan.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Keduabelas, Bandung: Pustaka Setia.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan, Jakarta : Prenada Media Group.

Skripsi/Tesis/Jurnal

Amelia Rahmi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh", *Jurnal Bisnis Administrasi*, 2017, Vol.06, No.02 : 24-31.

Christy S.G. Paat, "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 2016, Vol.16, No.4: 752-762.

Denis Gregorius Lagale, Peggy Adeline Mekel dan Jantje L. Sepang, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Terhadap PT. PLN (Persero) Area Manado", *Jurnal*

EMBA, Juni 2014, ISSN: 2303-1174,
Vol.2,No.2: 935-943.

Destry Patras, Sri Murni dan Arrazi B.H Jan,
“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan
Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.
Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V
Manado”, *Jurnal EMBA, 2017*, ISSN:
2303-1174, Vol.5,No.2: 1978-1988.

Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi dan Jacky
Sumarauw, “Pengaruh Stres Kerja dan
Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai pada PT.Bank Tabungan Negara
(Persero) Tbk, Cabang Manado”, *Jurnal
EMBA, Juni 2017*, ISSN: 2303-1174,
Vol.5, No.2: 2133-2142.