

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NON ASN BADAN PENANGGULANGAN BENCANA
DAERAH BIDANG PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN SIDOARJO**

Nur Achmad Zamanudin

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 190 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* adalah metode pemilihan sampel secara acak dimana semua anggota populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Dari hasil penelitian hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_3) secara parsial dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo, sedangkan Beban Kerja (X_2) secara parsial dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Insentif, Kinerja

Abstract. This study was intended to determine the effect of leadership, workload and incentives on the performance of non-ASN employees of the regional disaster management agency in the fire department of Sidoarjo Regency. The population used in this study were all non-ASN employees in the area of the Sidoarjo Regency fire fighting department, totaling 190 people. The sampling technique used is simple random sampling technique is a method of random sample selection where all members of the population have the same opportunity to be sampled. The sample used in this study was 75 respondents. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques with the help of SPSS 17.0 software. From the results the F Test results obtained that Leadership (X_1), Workload (X_2) and Incentives (X_3) simultaneously on the performance of employees (Y) non ASN BPBD in the fire department of Sidoarjo Regency. From the t test results it can be seen that the Leadership (X_1) and Incentives (X_3) partially and positively on the performance of non-ASN BPBD employees (Y) in the fire department of Sidoarjo Regency, while the Workload (X_2) partially and positively on employee performance (Y) non ASN BPBD in the fire department of Sidoarjo Regency

Keywords: Leadership, Workload, Incentives, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan handal dapat menjadikan perusahaan mampu bersaing dan menjaga eksistensinya dalam dunia usaha. Perkembangan dalam dunia usaha akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya yang tinggi dapat dilihat dan diukur melalui kinerja. Pada dasarnya kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Bernardin dan Russel (2013:379) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi, keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai model kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Thoha (2013:78) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan kaaryawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesiediaan

Sumber daya manusia juga memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor dalam perusahaan. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah pemberian insentif yang layak kepada karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Karyawan yang baik diharapkan dapat meningkatkan hasil kerjanya dalam perusahaan. Dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar mampu mencapai hasil kerja yang maksimal adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan. Pemberian insentif akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. Insentif yang diberikan diharapkan agar dapat

meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Hariandja (2015:265) bahwa Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Hal serupa juga dinyatakan oleh Panggabean (2014:88) bahwa Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang memberikan kontribusi pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya

Munandar (2015:78) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana adalah dinas yang dibentuk, dilatih serta bertugas pemadaman kebakaran, yang meliputi pencegahan, pengendalian, pemadaman, serta penyelamatan terhadap bencana lainnya. Pegawai Pemadam Kebakaran merupakan seorang petugas yang terlatih kemampuannya untuk menyelamatkan korban dari kebakaran sekaligus penyelamatan manusia yang mengalami kecelakaan seperti banjir, gempa bumi, gedung runtuh, kecelakaan lalu lintas, orang hanyut disungai, menyelamatkan percobaan bunuh diri bahkan hingga penyelamatan pada hewan yang tersangkut dipohon tinggi, tersangkut di got, dan lain-lain. Banyak resiko tinggi lainnya yang harus dihadapi oleh pegawai setiap saat ketika sedang bertugas.

Persoalan yang dihadapi oleh Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana kota Sidoarjo adalah belum adanya tambahan penghasilan pegawai non ASN uang lembur sehingga hanya mendapatkan gaji pokok saja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan, beban kerja dengan resiko tinggi, yang mana petugas lapangan pemadam kebakaran ini bekerja penuh selama 24 jam, dan insentif dan tunjangan yang diberikan pun masih sama dengan instansi pemerintah lainnya, tidak adanya tunjangan keselamatan kepada pegawai khususnya petugas lapangan yang memadamkan api padahal tingkat resiko kerja mereka lebih besar pada saat perjalanan melawan macet dengan kecepatan tinggi, belum lagi pada saat memadamkan api karena selain berhadapan dengan api langsung pegawai juga menghadapi material-material bangunan yang roboh karena dilalap api, dan ini menyebabkan pegawai dan keluarga merasa belum terjamin keamanannya dalam melaksanakan pekerjaanya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Badan Penanggulangan Bencana Daerah Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo"

Rumusan Masalah :

1. Apakah kepemimpinan, beban kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?
4. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan insentif secara simultan terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Newstrom dan Davis (2014:228) mendefinisikan kepemimpinan adalah seluruh pola tindakan seorang pemimpin baik secara eksplisit maupun secara implisit seperti yang dilihat oleh bawahan. Jadi kepemimpinan adalah sesuatu yang diperlukan dalam proses mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dalam kelompok agar dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hersey and Blanchard (2013;181) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ciri khas yang dipunyai pemimpin dalam memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya serta sekaligus memberikan keputusan atau kebijakan yang baik dalam suatu organisasi.

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2013:37) berpendapat bahwa kepemimpinan akan terjadi bila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaannya tanpa tampak adanya penggunaan kekuatan, walaupun *power* dimiliki oleh seorang pemimpin, namun pemimpin efektif tidak akan menggunakan paksaan dalam mempengaruhi bawahannya. Dengan *power* yang dimilikinya, seorang pemimpin seharusnya merupakan *agent of change* dalam organisasi yang dipimpinnya.

Thoha (2013:78) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung

maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan kaaroywan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesediaan

Stoner (2014:473) menyatakan bahwa terdapat dua kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya yaitu kepemimpinan yang berorientasi tugas dan kepemimpinan yang berorientasi bawahan. Manajer yang berorientasi pada tugas memberikan pengarahan dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya untuk memastikan bahwa tugas yang dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan para manajer tersebut. Bagi para manajer bahwa pekerjaan itu dapat diselesaikan lebih penting daripada pengembangan bawahan. Para manajer yang berorientasi bawahan mencoba untuk memotivasi dan bukannya mengawasi bawahan

Indikator - Indikator Gaya Kepemimpinan

Setiawan dan Sudharma (2015:4025) menyatakan bahwa kepemimpinan diukur dengan indikator – indikator sebagai berikut :

1. Pemimpin memiliki sikap dan perilaku yang teladan
2. Pemimpin melakukan pembagian tugas dengan baik dan jelas
3. Pemimpin mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana
1. Pemimpin memberikan bimbingan terhadap bawahan

Beban Kerja

Munandar (2015:78) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja

Astianto dan Suprihadi (2014:42) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Moekijat (2015:28) mendefinisikan beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Rindyantama dan Astuti (2017:62) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Ilyas dalam Krishna (2014:61) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan

Indikator - Indikator Beban Kerja

Adapun beberapa indikator beban kerja menurut Rindyantama dan Astuti (2017:62) antara lain sebagai berikut :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan

Insentif

Hariandja (2015;265) bahwa Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Panggabean (2014:88) menyatakan bahwa Insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2014:89), mendefinisikan insentif adalah penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi.

Dari ketiga pengertian para ahli di atas terdapat kesamaan, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa insentif merupakan pembayaran dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas

karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan.

Insentif merupakan salah satu kebutuhan karyawan sebagai individu yang dapat berupa material dan non material, dan masalah kebutuhan dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan balas jasa dari perusahaan tempat dimana mereka berkerja untuk memenuhi kebutuhan mereka tersebut. Insentif diberikan untuk memotivasi para pekerjanya agar produktivitasnya kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

Besarnya balas jasa yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/insentif yang akan diterimanya. Insentif inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya insentif bagi karyawan

Indikator - Indikator Insentif

Adapun beberapa indikator Insentif menurut Oktarini (2015:640) antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Lama kerja
3. Senioritas
4. Keadilan
5. Kelayakan

Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (2013:379) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: *"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period"*. Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Faraby (2018:87) menyatakan bahwa kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam me-mahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal

Suprihanto (2013:7) menyatakan setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai.

Definisi kinerja dalam model harapan adalah persepsi individu bahwa upaya yang mereka keluarkan mengarah ke suatu evaluasi yang mendukung dan evaluasi yang mendukung itu akan menghasilkan imbalan yang mereka hargai. Mengikuti model harapan dari motivasi, jika harapan yang diharapkan karyawan untuk dicapai tidak jelas, jika kriteria untuk pengukuran sasaran tersebut samar-samar, dan jika karyawan itu kekurangan keyakinan diri bahwa upaya mereka akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja mereka atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja

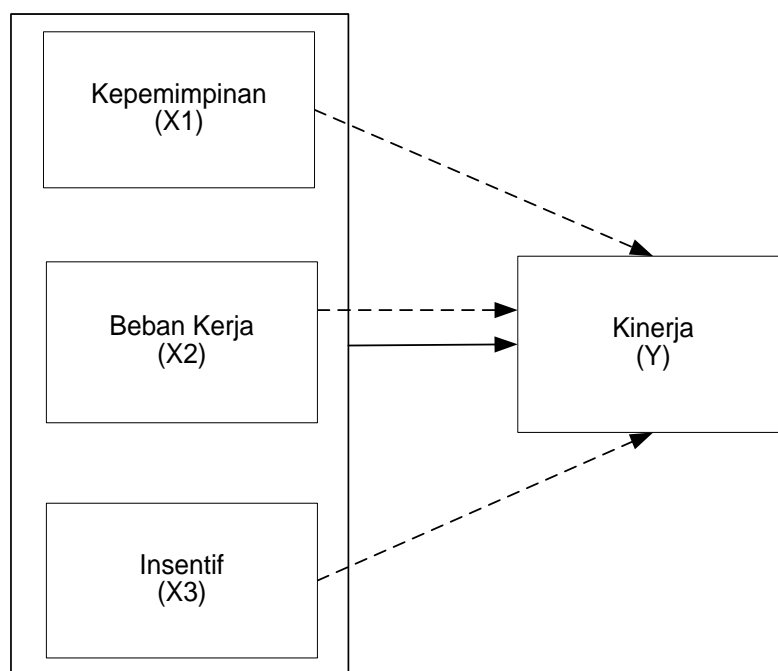
mereka tercapai, kita dapat mengharapkan bahwa individu-individu akan bekerja cukup jauh dibawah potensial mereka.

Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Johanes, dkk (2016:56) bahwa Kinerja Karyawan dibentuk oleh beberapa indikator antara lain :

1. Hasil kerja karyawan
2. Ketelitian karyawan dalam bekerja
3. Kecepatan waktu kerja karyawan
4. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama
5. Kemampuan karyawan berkomunikasi

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Arikunto (2014:173) mendefinisikan populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 190 orang.

Arikunto (2014:175) mendefinisikan sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita mewakili seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling* adalah metode pemilihan sampel secara acak dimana semua anggota

populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. (Sugiyono, 2016: 85).

Ferdinand (2015:225) menyatakan bahwa besarnya minimal sampel dalam penelitian multivariatif ditentukan sebanyak 25 kali variabel bebas. Dalam penelitian ini memiliki 3 variabel bebas, maka sampel minimal yang digunakan adalah 75 responden. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai non ASN badan penanggulangan bencana daerah bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kepemimpinan (X_1) adalah Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung.

Indikator yang digunakan (Setiawan & Sudharma, 2015: 4025) meliputi :

- a. Pemimpin memiliki sikap dan perilaku yang teladan
 - b. Pemimpin melakukan pembagian tugas dengan baik dan jelas
 - c. Pemimpin mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana
 - d. Pemimpin memberikan bimbingan terhadap bawahan
2. Beban Kerja (X_2) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Indikator yang digunakan Rindyantama & Astuti (2017:62) :

- a. Target yang harus dicapai
 - b. Kondisi pekerjaan
 - c. Standar pekerjaan
3. Insentif (X_3) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Indikator yang digunakan (Oktarini, 2015:640) meliputi :

- a. Kinerja
 - b. Lama kerja
 - c. Senioritas
 - d. Keadilan
 - e. Kelayakan
3. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Indikator yang digunakan (Johanes, dkk, 2016:56)

- a. Hasil kerja pegawai
- b. Ketelitian pegawai
- c. Kecepatan waktu kerja
- d. Bekerja sama
- e. Komunikasi

Pengukuran Variabel

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey atau penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala likert yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu, angka penilaian lima (5) butir yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Setiap pertanyaan diukur dengan 5 skala dan tiap posisi mempunyai bobot sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	CS	S	SS

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Beban Kerja
- X_3 = Insentif
- β_0 = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi untuk variabel X_1, X_2, X_3 dan X_4
- e_i = Faktor pengganggu atau standar error

Pengujian Hipotesis

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan pengaruh Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 - $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Menggunakan *level of signifikan* (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)
3. F_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan F_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel F
4. Kriteria Pengujian
 - a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji t (Uji Parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*)

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Merumuskan hipotesis yang akan diuji :
 - $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$)
Keterangan :
 - n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)
 - k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)
- t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel t
- Kriteria Pengujian
 - Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Tabel Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,038	,703
	Kepemimpinan (X1)	,404	,103
	Beban Kerja (X2)	-,375	,083
	Insentif (X3)	,235	,102

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidak hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,038 + 0,404 X_1 - 0,375 X_2 + 0,235 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai β_0 sebesar = 0,038
Konstanta (β_0) sebesar 0,038 menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja Pegawai (Y) BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,038 satuan.
- Nilai β_1 sebesar = 0,404
Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,404, berarti jika Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,404 satuan. Dengan anggapan Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) konstan
- Nilai β_2 sebesar = -0,375
Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar -0,375, berarti jika Beban Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo mengalami penurunan sebesar 0,375 satuan. Dengan anggapan Kepemimpinan (X_1) dan Insentif (X_3) konstan
- Nilai β_3 sebesar = 0,235
Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Insentif (X_3) sebesar 0,235, berarti jika Insentif (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan mengalami kenaikan sebesar 0,235 satuan. Dengan anggapan Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) konstan

Pengujian Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3)) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,871	3	6,957	42,446	,000 ^a
	Residual	11,636	71	,164		
	Total	32,507	74			

a. Predictors: (Constant), Insentif (X3), Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil pengujian menggunakan uji F adalah sebagai berikut :

- Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 42,446
- Menghitung level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (3: 71) sehingga diketahui F_{tabel} (2.73)
- F_{hitung} (42,446) > F_{tabel} (2.73) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		
		t	Sig.	Correlations Partial
1	(Constant)	,054	,957	
	Kepemimpinan (X1)	3,914	,000	,421
	Beban Kerja (X2)	-4,506	,000	,472
	Insentif (X3)	2,293	,025	,263

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berikut ini akan dibahas pengujian dengan menggunakan uji t :

- Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (3,914) > t_{tabel} (1,9939)
- Beban Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (-4,506) < $-t_{tabel}$ (-1,9939)
- Insentif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (1,9939)

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo, terbukti dengan nilai F_{hitung} (42,446) > F_{tabel} (2,73).

Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan semakin baik, beban kerja semakin ringan dan Insentif semakin besar maka kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin tinggi, sebaliknya jika jika kepemimpinan semakin kurang baik, beban kerja semakin berat dan Insentif

semakin kecil maka kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin rendah

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,627 dari data yang ada menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu jika Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo sebesar 62,7 %, sedangkan sisanya sebesar 37.3 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo dengan nilai $t_{hitung} (3,914) > t_{tabel} (1,9939)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan yang meliputi (Pemimpin BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo memiliki sikap dan perilaku yang teladan, Pemimpin BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo melakukan pembagian tugas dengan baik dan jelas kepada pegawainya, Pemimpin BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo mampu mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana, dan Pemimpin BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo mampu memberikan arahan dan bimbingan terhadap pegawainya) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Non ASN BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Jika Kepemimpinan semakin baik maka kinerja pegawai Non ASN BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin tinggi juga, begitu sebaliknya jika Kepemimpinan semakin kurang baik maka kinerja pegawai Non ASN BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin rendah.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo dengan nilai $t_{hitung} (-4,506) < -t_{tabel} (-1,9939)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Beban Kerja yang meliputi (BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo memberikan target yang harus dicapai oleh pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, Kondisi pekerjaan yang sulit dengan resiko tinggi harus dihadapi oleh pegawai BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo setiap saat ketika sedang bertugas, dan Adanya standar pekerjaan yang telah ditetapkan BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo dan harus dipenuhi oleh pegawainya) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Jika Beban Kerja karyawan semakin ringan maka kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Beban Kerja karyawan semakin berat maka kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin rendah.

Pengaruh Insentif (X_3) secara parsial terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo dengan nilai $t_{hitung} (4.331) > t_{tabel} (1,9939)$.

Hal ini dapat diartikan bahwa Insentif yang meliputi (Besarnya insentif yang diberikan oleh BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo kepada pegawainya sesuai dengan hasil kerjanya, BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo memberikan insentif kepada pegawai sesuai lamanya dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo membedakan besaran jumlah insentif kepada pegawai berdasarkan pada masa kerja atau senioritas yang bersangkutan dalam organisasi, Jumlah insentif yang diberikan pada pegawai BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo cukup adil berdasarkan besarnya pengorbanannya pada organisasi, dan Jumlah insentif yang diberikan pada pegawai BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo berdasarkan kelayakan pegawai tersebut pada organisasi) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Jika Insentif karyawan semakin besar maka kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Insentif karyawan semakin kecil maka kinerja pegawai non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo akan semakin rendah.

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo adalah Beban Kerja (X_2). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 0,472 yang memiliki nilai paling besar

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian dengan uji F, menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
2. Hasil pengujian dengan uji t untuk variabel Kepemimpinan (X_1), menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
3. Hasil pengujian dengan uji t untuk variabel Beban Kerja (X_2), menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
4. Hasil pengujian dengan uji t untuk variabel Insentif (X_3), menunjukkan bahwa Insentif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) non ASN BPBD bidang pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo

Saran

1. Diharapkan kepada pemimpin BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo agar melakukan pembagian tugas dengan baik dan jelas kepada pegawainya
2. Diharapkan kepada BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo agar selalu mengevaluasi target yang harus dicapai oleh pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan
3. Diharapkan kepada BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo lebih memperhatikan jumlah insentif yang diberikan pada pegawainya berdasarkan besarnya pengorbanannya pada organisasi

4. Diharapkan kepada pegawai Non ASN BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo dapat lebih cepat dalam bekerja
5. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek di BPPD Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo, agar mempertimbangkan faktor lain selain kepemimpinan, beban kerja dan insentif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*, Cetakan Kedelapan, Rnika Cipta, Jakarta
- Astianto dan Suprihadi, 2014, *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. STIESIA. Surabaya.
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin, John and Joyce. E.A Russel, 2013, *Human Resources Management : An Experientak Aproach, Mc Graw-Hill, International, Inc.* New York.
- Cascio, Wayne F, 2013, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.
- Dessler, Gary, 2015, *Management Personalia (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.
- Faraby Ichsan Kasnul, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Effect of Leadership Style, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance*), *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol 5, No 2, 2018
- Ferdinand, Augusty, 2015, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Edisi 2, Penerbit BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2013, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2013, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ilyas, Yaslis, 2014, *Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula)*, Jakarta, Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Johannes, C. Andrew. Adolfina. dan Rita N. Taroreh, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Luthans, Fred, 2014, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Moekijat, 2015, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bandung, Mandar Maju.
- Munandar, 2015, *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Dan Pengawasan Kerja*, Edisi Kedua, BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Nazir, Mohammad, 2014, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta

- Newstrom, John W & Keith Davis. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Notoadmojo, Soejidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Oktarini, Risa, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan, *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Paramitadewi Kadek Ferrania, 2017, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017, Page: 3370-3397
- Rindyantama Adidha Fiqi dan Astuti Rini Juni, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan), *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Vol 8, No 1 Maret 2017, Page: 52-81
- Rivai, Veithazal dan Amar, Boy Rafli. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Setiawan I Gede Redi dan Nyoman Sudharma, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi Pada PT. Bank Antardaerah, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No.12, 2015, Hal: 4019-4046
- Siagian, Sondang P, 2014, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Stoner, James, 2014, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*, Prenhalindo, Jakarta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Suprihanto, John. 2014. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2013, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.
- Yukl, Gary, 2013, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta