

PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) SIBOLGA

Patimah Meliana¹, Mhd Sahfwan Koto², Jeniusman A. Hutagalung³

¹²³Prodi Manajemen Perusahaan STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Correspondence : : patimahmeliana05@gmail.com¹

mhd.shafwankoto@gmail.com², jeniusman.htg84@gmail.com³

Alamat : Jl. Padang Sidempuan No.98, Sarudik, Kec. Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah,
Sumatera Utara 22531

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh insentif dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada badan Penanggualngan Bencana Daerah Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 92 (sembilan puluh dua) responden.

Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung insentif sebesar 52,932, lebih besar dari t tabel sebesar 1.98698 dari signifikansi $0.000 < 0,05$, maka insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima dan beban kerja sebesar 2,155 > t tabel 1.98698 dan signifikan $0.000 < 0,05$ maka Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulngan Bencana Daerah Sibolga berarti H_0 ditolak, H_a diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 2344,389 > F tabel 3.10 dan signifikan $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan insentif dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sibolga dapat diterima.

Kata kunci : *Pembagian kerja, Beban Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of incentives and workload on employee job satisfaction at the Sibolga Regional Disaster Management Agency (BPBD). The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive correlation approach. The sample in this study were employees at the Sibolga Regional Disaster Management Agency by distributing questionnaires totaling 92 (ninety two) respondents.

From the results of the t-test in the study it is known that the calculated t value of incentives is 52.932, greater than the t table of 1.98698 of significance $0.000 < 0.05$, then incentives have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Sibolga Regional Disaster Management Agency, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted and workload is 2.155 > t table 1.98698 and a significant $0.000 < 0.05$, so Workload has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at the Sibolga Regional Disaster Management Agency, meaning H_0 is rejected, H_a is accepted. Whereas from the results of the F test it is known that the calculated F value is 2344.389 > F table 3.10 and is significant $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis stating

Received Desember 12, 2022; Revised Januari 2, 2023; Accepted Februari 18, 2023

*Corresponding author, e-mail patimahmeliana05@gmail.com

that incentives and workload have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Sibolga Regional Disaster Management Agency is acceptable.

Keywords: *division of labor, workload, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepuasan Kerja Pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan aspek lain seperti bagaimana intraksinya dengan sesama rekan kerja, saat bersama atasan dan bagaimana mengikuti peraturan lingkungan kerja. Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaan.

Insentif merupakan suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Insentif dalam berbentuk material, semi material dan non material, hal ini perlu diperhatikan dalam pelaksanaannya karena insentif ini menyangkut aspek kehidupan para pegawai sebagai manusia.

Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, apakah sesuai atau tidak dengan kesanggupan pegawai. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dan suatu pekerjaan dalam jangka tertentu. Ketidakpuasaan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan pegawai, mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah pegawai dan waktu yang tersedia sehingga pada saat libur pegawai harus tetap datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah di deadline.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga, dimana diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh pegawai bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuannya tanpa diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai, sehingga hal ini yang menyebabkan ketidakpuasaan kerja pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah (BPBD) Sibolga.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah yang sedang diteliti ini yaitu:

- a. Apakah Insentif berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga?
- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga?
- c. Apakah Insentif dan Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian insentif

Insentif adalah Sebagai suatu sarana motivasi yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi, **Sarwoto (2012:144)**.

Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, **Munandar (2014:380)**.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah “Seperangkat perasaan keinginan, kebutuhan hasrat, Harapan pegawai tentang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka, Menurut **Widodo (2016:113)**.

Perumusan Hipotesis

Menurut **Kuncoro (2013:59)**, bahwa “Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi”. Sedangkan menurut **Sugiyono (2017:96)**, hipotesis merupakan “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan di atas, maka oleh karena itu hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga.

- b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga.
- c. Insentif dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga.

METEDOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji”, (Sugiyono, 2017:17).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Sampel

Menurut Arikunto (2016:103), untuk menentukan besarnya sampel dari suatu populasi maka dapat digunakan teori “Untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih besar maka diambil 10–15% atau 20–25%”.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2013:145). Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundangan-perundangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - 1) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Pembagian kerja dan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 - 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode deskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. (Situmorang dan Lufti, 2012:75).

Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lufthi (2012:79) reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”.

Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang dan Lufti 2012:114).

Uji Korelasi

Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh **Arikunto (2016:302)**, untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2017:250)** menyatakan sebagai berikut:

1. **0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**
2. **0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah**
3. **0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**
4. **0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**
5. **0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

R_{yx1x2} = Korelasi antara variabel X_1 , dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = Korelasi Product Moment antara variabel X_1 , dengan Y

r_{yx2} = Korelasi Product Moment antara variabel X_2 , dengan Y

r_{x1x2} = Korelasi Product Moment antara variabel X_1 , dengan X_2

Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software SPSS Windows* sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X₁ = Variabel Insentif

X₂ = Variabel Beban Kerja

Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2017:250)** rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05% uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila t_{hitung} ≥ t_{tabel}, dan Ho Ditolak

Ho : Diterima, apabila t_{hitung} ≤ t_{tabel} dan Ha Ditola

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga tidak dapat dipisahkan dari sejarah terbentuknya Badan Nasional Penanggulanga Bencana (BNPB). Dasar dari munculnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dibentuk pada awal kemerdekaan yang dialami Badan Penolong Keluarga Korban Perang (BPKKP).

**Tabel 1.Data Hasil Jawaban Responden
 Tentang Insentif**

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	20
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	2	1	4	2	2	3	1	4	2	2	23
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
6	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
7	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	38
8	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
9	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
10	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
11	2	1	4	2	2	3	1	4	2	2	23
12	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	44
13	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	43
14	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	40
15	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	31
16	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	39
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
18	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	31
19	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	30
20	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
21	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	20
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
23	2	1	4	2	2	3	1	4	2	2	23
24	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	45
25	3	2	1	3	1	1	2	1	3	1	18
26	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	25
27	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
28	2	3	5	3	4	2	3	5	3	4	34
29	4	4	4	5	2	5	4	4	5	2	39
30	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
31	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	43
32	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

34	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	30
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
36	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
37	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	40
38	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
39	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	30
40	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	33
41	2	1	4	1	2	3	1	4	1	2	21
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
43	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	30
44	5	5	3	4	3	5	5	3	4	3	40
45	1	2	4	2	4	3	2	4	2	4	28
46	5	2	1	3	1	1	2	1	3	1	20
47	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	30
48	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
49	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
50	3	5	3	4	3	5	5	3	4	3	38
51	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
52	3	2	4	2	4	2	2	4	2	4	29
53	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
54	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	38
55	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
56	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
57	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
58	2	1	4	2	2	3	1	4	2	2	23
59	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	44
60	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	43
61	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	40
62	4	2	4	2	4	3	2	4	2	4	31
63	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	39
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
65	3	2	4	2	4	4	2	4	2	4	31
66	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	30
67	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
68	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	20
69	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
70	2	1	4	2	2	5	1	4	2	2	25
71	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
72	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	38
73	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
74	2	1	3	2	3	1	2	3	2	3	22
75	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
76	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	24
77	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
78	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	45
79	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
80	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	45
81	5	5	3	5	2	3	4	3	5	2	37

82	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	42
83	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	40
84	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	31
85	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
86	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
87	2	2	4	3	2	3	1	4	3	2	26
88	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	32
89	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	38
90	5	4	3	5	3	3	4	3	5	3	38
91	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	25
92	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	44
Jlh	347	301	362	324	331	328	301	362	324	331	3311
Rata-rata	3,77	3,27	3,93	3,52	3,60	3,57	3,27	3,93	3,52	3,60	35,99

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Insentif dari setiap Item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	A		B		C		d		e				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	33	165	23	92	20	60	14	28	2	2	92	347	3,77
2	11	55	36	144	19	57	19	38	7	7	92	301	3,27
3	33	165	29	116	23	69	5	10	2	2	92	362	3,93
4	17	85	35	140	20	60	19	38	1	1	92	324	3,52
5	31	155	15	60	29	87	12	24	5	5	92	331	3,60
6	34	170	6	24	34	102	14	28	4	4	92	328	3,57
7	9	45	37	148	23	69	16	32	7	7	92	301	3,27
8	33	165	29	116	23	69	5	10	2	2	92	362	3,93
9	17	85	35	140	20	60	19	38	1	1	92	324	3,52
10	31	155	15	60	29	87	12	24	5	5	92	331	3,60
Jumlah												35,99	
Rata-rata												3,60	

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

Tabel 3. Data Hasil Jawaban Responden Tentang Beban Kerja

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	20
2	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
4	1	4	3	3	2	1	4	3	3	2	26
5	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	30
6	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	43
7	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	38
8	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
10	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
11	3	5	2	4	5	3	5	2	4	5	38
12	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
13	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
14	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
15	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	20
16	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
18	1	4	3	3	2	1	4	3	3	2	26
19	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	30
20	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	44
21	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	36
22	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	36
23	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	16
24	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
25	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2	30
26	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	22
27	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
28	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	24
29	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
30	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
31	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
32	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
33	3	5	2	3	4	3	5	2	3	4	34
34	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
35	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	40
36	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	30

37	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
38	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
39	4	3	2	3	1	4	3	2	3	1	26
40	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	30
41	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	38
42	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	36
43	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	26
44	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
45	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26
46	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	22
47	3	5	2	3	4	3	5	2	3	4	34
48	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	22
49	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
50	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	38
51	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	38
52	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
53	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	44
54	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	38
55	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
56	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
57	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	42
58	3	5	2	4	5	3	5	2	4	5	38
59	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
60	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	46
61	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
62	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	20
63	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
64	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
65	1	4	3	3	2	1	4	3	3	2	26
66	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	30
67	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	44
68	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	36
69	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	36
70	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	16
71	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	43
72	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	38
73	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
74	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24
75	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	46
76	5	3	4	2	3	5	3	4	2	3	34

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

77	4	5	2	5	4	4	5	2	5	4	40
78	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
79	5	4	5	2	4	5	4	5	2	4	40
80	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
81	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	40
82	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
84	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	20
85	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	38
86	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	42
87	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	28
88	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	32
89	4	1	2	3	1	4	1	2	3	1	22
90	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
91	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	30
92	3	4	3	5	5	3	4	3	5	5	40
Jlh	341	339	333	325	314	341	339	333	325	316	3306
Rata-rata	3,71	3,68	3,62	3,53	3,41	3,71	3,68	3,62	3,53	3,43	35,93

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai
Beban Kerja dari setiap Item**

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah	Rata- Rata	
	a		B		C		D		E				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	29	145	25	100	26	78	6	12	6	6	92	341	3,71
2	27	135	25	100	28	84	8	16	4	4	92	339	3,68
3	31	155	13	52	32	96	14	28	2	2	92	333	3,62
4	31	155	12	48	29	87	15	30	5	5	92	325	3,53
5	13	65	34	136	29	87	10	20	6	6	92	314	3,41
6	29	145	25	100	26	78	6	12	6	6	92	341	3,71
7	27	135	25	100	28	84	8	16	4	4	92	339	3,68
8	31	155	13	52	32	96	14	28	2	2	92	333	3,62
9	31	155	12	48	29	87	15	30	5	5	92	325	3,53
10	15	75	32	128	29	87	10	20	6	6	92	316	3,43
Jumlah												35,93	
Rata-rata												3,59	

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

**Tabel 5.Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Kepuasan Kerja Pegawai**

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	21
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	3	2	1	4	2	2	3	1	4	2	24
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
6	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
7	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	39
8	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
10	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	44
11	3	2	1	4	2	2	3	1	4	2	24
12	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	44
13	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	42
14	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	41
15	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	29
16	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	39
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
18	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	29
19	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	28
20	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
21	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	21
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
23	3	2	1	4	2	2	3	1	4	2	24
24	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
25	2	3	2	1	3	1	1	2	1	3	19
26	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	25
27	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	43
28	3	2	3	5	3	4	2	3	5	3	33
29	3	4	4	4	5	2	5	4	4	5	40
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
31	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	42
32	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
34	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	31
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
36	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	20
37	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	41
38	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
39	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	31

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

40	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	34
41	3	2	1	4	1	2	3	1	4	1	22
42	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
43	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	30
44	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	40
45	2	1	2	4	2	4	3	2	4	2	26
46	2	5	2	1	3	1	1	2	1	3	21
47	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	31
48	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	39
49	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
50	5	3	5	3	4	3	5	5	3	4	40
51	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
52	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	27
53	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
54	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	39
55	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
56	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
57	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	44
58	3	2	1	4	2	2	3	1	4	2	24
59	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	44
60	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	42
61	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	41
62	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	29
63	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	39
64	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
65	2	3	2	4	2	4	4	2	4	2	29
66	2	3	2	4	2	4	3	2	4	2	28
67	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
68	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	21
69	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
70	5	2	1	4	2	2	5	1	4	2	28
71	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
72	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	39
73	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	44
74	2	2	1	3	2	3	1	2	3	2	21
75	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
76	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	24
77	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	44
78	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	45
79	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
80	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	44
81	5	5	5	3	5	2	3	4	3	5	40
82	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	40
83	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	41
84	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	29
85	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	44
86	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	45
87	3	2	2	4	3	2	3	1	4	3	27

88	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	32
89	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	39
90	4	5	4	3	5	3	3	4	3	5	39
91	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	24
92	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	43
Jlh	307	347	301	362	324	331	328	301	362	324	3287
Rata-rata	3,34	3,77	3,27	3,93	3,52	3,60	3,57	3,27	3,93	3,52	35,73

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Kepuasan Kerja Pegawai dari setiap Item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-Rata
	a		B		C		D		e				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	15	75	21	84	37	111	18	36	1	1	92	307	3,34
2	33	165	23	92	20	60	14	28	2	2	92	347	3,77
3	11	55	36	144	19	57	19	38	7	7	92	301	3,27
4	33	165	29	116	23	69	5	10	2	2	92	362	3,93
5	17	85	35	140	20	60	19	38	1	1	92	324	3,52
6	31	155	15	60	29	87	12	24	5	5	92	331	3,60
7	34	170	6	24	34	102	14	28	4	4	92	328	3,57
8	9	45	37	148	23	69	16	32	7	7	92	301	3,27
9	33	165	29	116	23	69	5	10	2	2	92	362	3,93
10	17	85	35	140	20	60	19	38	1	1	92	324	3,52
Jumlah													35,73
Rata-rata													3,57

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Insentif)			
Item 1	0,713	0,30	Valid
Item 2	0,776	0,30	Valid
Item 3	0,559	0,30	Valid
Item 4	0,751	0,30	Valid
Item 5	0,794	0,30	Valid
Item 6	0,643	0,30	Valid
Item 7	0,783	0,30	Valid
Item 8	0,599	0,30	Valid
Item 9	0,751	0,30	Valid

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

Item 10	0,794	0,30	Valid
Variabel X2 (Beban Kerja)			
Item 1	0,667	0,30	Valid
Item 2	0,639	0,30	Valid
Item 3	0,753	0,30	Valid
Item 4	0,702	0,30	Valid
Item 5	0,736	0,30	Valid
Item 6	0,667	0,30	Valid
Item 7	0,639	0,30	Valid
Item 8	0,753	0,30	Valid
Item 9	0,702	0,30	Valid
Item 10	0,735	0,30	Valid
Variabel Y (Kepuasan Kerja)			
Item 1	0,625	0,30	Valid
Item 2	0,694	0,30	Valid
Item 3	0,803	0,30	Valid
Item 4	0,570	0,30	Valid
Item 5	0,800	0,30	Valid
Item 6	0,709	0,30	Valid
Item 7	0,642	0,30	Valid
Item 8	0,800	0,30	Valid
Item 9	0,570	0,30	Valid
Item 10	0,800	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja di atas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Insentif	0,928	Reliabel
2	Beban Kerja	0,920	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Pegawai	0,920	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 8. diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
 Variabel Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Insentif	Beban Kerja	Kepuasan Kerja Pegawai
N		92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.9891	35.9348	35.7283
	Std. Deviation	8.78747	8.85140	8.44387
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.134	.183
	Positive	.106	.095	.104
	Negative	-.124	-.134	-.183
Kolmogorov-Smirnov Z		1.194	1.284	1.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116	.074	.054

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (SPSS20)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa *Asymp, Sig* sebesar 0,054 > probabilitas 0,05 dan nilai *Z Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,759 < dari nilai *Z* untuk Sig 5% yaitu 1,97 yang berarti dari ke dua data variabel tersebut dapat dikatakan data berdistribusi normal.

KESIMPULAN.

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* di atas nilai *r* kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Insentif, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Insentif (X1) dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,990, dan hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,628, maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,990 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan korelasi Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 0,628 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Insentif (X1) dan

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

Beban Kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga.

4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,981 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Y) 98,1% ditentukan oleh variabel bebas Insentif (Variabel X1) dan Beban Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 1,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 1.98698 dan $T_{hitung} = 52,932$. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil ini dapat menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai T tabel = 1,662 dan $T_{hitung} = 2,155$. Karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikan $0,034 < 0,05$, maka hasil ini dapat menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Insentif dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Insentif yang baik dan dengan Beban Kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sibolga, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,10 dan $F_{hitung} = 2344,389$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil ini dapat menyatakan bahwa Insentif dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) menyatakan Insentif dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Chairil Mirza 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan*. Medan: Universitas Medan Area
- Departemen Dalam Negeri, Permen Dam Neg No. 12 tahun 2008 tentang **Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008)**
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Jakarta. Salemba Empat.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Manuaba. 2012. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Maziah. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar*. Undergraduate (S1) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Panggabean Mutiara. 2012. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

**PENGARUH INSENTIF DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KEPUASAAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
(BPBD) SIBOLGA**

- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*”. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22
- Rati Anggraini. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Sarwoto. 2012. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Siagian. P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*. Medan: USU Press
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi. Suryabrata, 2014, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno. Edy.H, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Kharisma Putra Utama Surabaya
- Tarwaka. 2012. *Dasar-dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Tambunan, Yenni Sofiana dan Hutabarat Kaslin Putra. 2021 *Implementasi Fungsi Controlling Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah*. All Fields of science J-LAS. Vol.1.65-72
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung