

PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NBP 17 SUNGGAL

Selvy Anggia Manullang¹⁾, Elisabeth Simangunsong²⁾, Betniar Purba³⁾, Anitha
Tinambunan⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: selvymanullang10@gmail.com¹ elisabeth081966@gmail.com²
betniarpurba20@gmail.com³ anithapaulinat@gmail.com⁴

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze the influence of workload, training, and incentives on employee performance at PT. BPR NBP 17 Sunggal. This research employs a quantitative method using a saturated sampling/census technique through questionnaires distributed to all 33 employees of PT. BPR NBP 17 Sunggal. The analytical techniques used in this research include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Data processing was carried out using SPSS Version 27 for Windows. The results of this research formulate the multiple linear regression equation as follows: $Y = 11,891 - 0.421(X_1) + 0.391(X_2) + 0.656(X_3) + ei$. The findings indicate that workload (X_1) has a negative and significant partial effect on employee performance, while training (X_2) and incentives (X_3) have a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results show that workload, training, and incentives simultaneously have a positive and significant influence on employee performance, with an F-value of 22.972 greater than the F-table value of 2.95. The coefficient of determination (R^2) shows that workload, training, and incentives collectively explain a substantial portion of the variance in employee performance, while the remaining variance is influenced by other factors not examined in this research, such as leadership, motivation, and organizational culture.

Keywords: *Employee Performance, Workload, Training, Incentives*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan perusahaan. SDM tidak hanya aset, tetapi juga faktor utama dalam inovasi dan daya saing. Perusahaan yang mengelola kreativitas, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan akan lebih unggul di pasar bisnis.

Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini menjadi masalah utama yang dihadapi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Kinerja yang baik dari setiap karyawan menjadi kunci untuk menghadapi persaingan dan mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan jika hasil kinerja seorang karyawan membawa kemajuan maka keuntungan yang akan diperoleh kedua belah pihak.

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu (Moekijat 2010:28). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri

terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukan menjadi beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki performa pekerja disuatu perusahaan pada pekerjaan tertentu yang ditanggung jawabkan atau suatu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Gomes 2013:26). Semua perusahaan memiliki harapan untuk mempunyai karyawan yang berkualitas mempunyai kinerja yang memuaskan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, pelatihan yang dikelola dengan baik dan tepat maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Insentif adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja mereka dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Panggabean 2016:145). Karyawan yang telah menerima insentif sesuai dengan hasil pekerjaannya akan bekerja dengan baik dan tidak akan membuang-buang waktu dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, insentif bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar kinerjanya meningkat guna mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

1. Ramadan & Handayani (2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Daerah Karanganyar menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Shofi’unnafi, S. (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Muti Artha Yogyakarta” menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Chang & Wasiman (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Dana Central Mulia.” menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR NBP) 17 Sunggal adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang keuangan dibawah naungan Bank Indonesia (BI). PT. BPR NBP 17 Sunggal juga bergerak dibidang perbankan yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito serta menyalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit.

Kinerja BPR dapat dilihat dari kredit yang tidak dapat ditagih. Adapun data kinerja PT. BPR NBP 17 Sunggal tahun 2020-2024 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Kredit Tersalurkan, Kredit Tertagih, dan Kredit Tidak Tertagih PT. BPR NBP 17 Pada Tahun 2020-2024.

Tahun	Kredit Tersalurkan (Rp)	Kredit Tertagih (Rp)	Kredit Tidak Tertagih (Rp)	Persentase (%)
2020	24.750.000.000	22.560.000.000	2.190.000.000	8,84
2021	27.665.000.000	24.621.850.000	2.672.439.000	9,66
2022	32.823.600.000	30.950.200.000	1.873.400.000	5,70
2023	36.775.920.000	35.488.762.800	1.287.157.200	3,5
2024	36.001.200.000	33.790.730.000	2.210.470.000	6,13

Sumber: PT. BPR NBP 17 Sunggal, 2025.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat memengaruhi kesejahteraan fisik maupun mental. Beban kerja seimbang meningkatkan produktivitas, sedangkan beban berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja. Menurut Kasmir (2015:104) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dicapai. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Robbins (2015:23) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

- a. Faktor Tuntutan Tugas (*Task Demands*)
Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
- b. Usaha dan Tenaga (*Effort*)
Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
- c. Performansi (*Performance*)
Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidak akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Indikator Beban Kerja

Menurut Koesowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi kerja yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Target yang Harus Dicapai
Target yang harus ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.
3. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Menurut Munandar (2015:20) terdapat 3 indikator beban kerja, antara lain:

- a. Beban Fisik
Beban kerja yang berdampak pada gangguan pada sistem kesehatan tubuh karyawan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
- b. Beban Mental
Beban kerja yang timbul saat karyawan menjalankan tugas dengan kestabilan mental dan fokus yang terjaga di tempat kerja.
- c. Beban Waktu
Beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- d. Jumlah Pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dibebankan haruslah sesuai kemampuan yang dimiliki karyawan supaya karyawan tidak kualahan.
- e. Tugas Yang Diberikan

Tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

f. Tekanan Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga tetap dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan konsisten.

Pelatihan

Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang ditujukan bagi karyawan operasional untuk mengembangkan keterampilan teknis secara terstruktur. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam berbagai tugas yang diemban. Rivai dan Sagala (2011:211) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu aspek pendidikan yang berfokus pada proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal. Proses ini berlangsung dalam waktu yang relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Marwansyah (2014:156) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, antara lain:

1. Dukungan Dari Manajemen Puncak
Dukungan penuh dan konkret dari **manajemen puncak** sangat penting untuk program pelatihan. Dukungan ini harus **dikomunikasikan** ke seluruh organisasi dan diwujudkan dalam bentuk **sumber daya yang memadai** untuk pelatihan dan pengembangan SDM.
2. Komitmen Para Spesialis Dan Generalis Dalam Pengelolaan SDM
Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan terutama manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Perkembangan Teknologi
Kemajuan teknologi tidak hanya berdampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, tetapi juga memengaruhi pemilihan metode yang digunakan dalam proses tersebut.
4. Kompleksitas Organisasi
Seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima bahkan mencari perubahan.
5. Gaya Belajar
Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak merujuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
6. Kinerja Fungsi-Fungsi Manajemen SDM Lainnya
Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompetensi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:62) ada 5 indikator pelatihan, antara lain:

1. Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan, maka para pelatih yang

dipilih untuk memberikan materi harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai dan memiliki semangat yang tinggi.

3. Materi

Materi pelatihan merupakan materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan, dan materi pelatihannya pun harus update agar si peserta dapat mengikuti perkembangan dan menerapkannya secara efektif dalam pekerjaan.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan kebutuhan peserta dan jenis materi pelatihan.

5. Tujuan

Tujuan yang ditetapkan berkaitan dengan penyusunan rencana aksi, penetapan sasaran, dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan dilaksanakan.

Menurut Sofyandi (2008:119) indikator pelatihan adalah:

a. Kualifikasi Instruktur

Instruktur yang memberikan materi pelatihan harus memenuhi persyaratan seperti mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi.

b. Lama Waktu Pelatihan

Yaitu lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

c. Fasilitas Pelatihan

Yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh infrastruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

Insentif

Pengertian Insentif

Setiap perusahaan berusaha untuk memberikan penghasilan atau penghargaan bagi karyawan yang telah memiliki prestasi kerja di atas ketentuan standar, salah satunya yaitu berupa pemberian insentif. Menurut Mangkunegara (2013:89) menyatakan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang yang didasari oleh kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan organisasi atas kinerja dan kontribusi karyawan dalam organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Siagian (2010:255) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif sebagai berikut:

- Tingkat Upah dan Gaji yang Berlaku Dari Berbagai Survey
- Tuntutan Serikat Pekerja
- Produktifitas
- Kebijaksanaan Organisasi Mengenai Upah dan Gaji
- Peraturan Perundang-undangan

Indikator Insentif

Menurut Siagian (2010:269) ada 2 indikator insentif, sebagai berikut:

a. Kesesuaian Kinerja

Sistem insentif ini mengaitkan besaran insentif dengan kinerja karyawan, yang bergantung pada hasil yang dicapai.

b. Jumlah Jam Kerja

Besarnya insentif atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa dengan menggunakan jam, hari, ataupun bulan.

Menurut Rivai & Sagala (2011:388) ada 6, yakni:

1. Balas Jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Lama Kerja
Besaran insentif ditentukan berdasarkan waktu yang dihabiskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (bulanan, triwulanan, tahunan) dan dibayarkan tepat waktu sesuai jadwal perusahaan.
3. Senioritas
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah bahwa karyawan senior menunjukkan kesetiaan tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Semakin senior karyawan, semakin tinggi loyalitas dan perannya dalam perusahaan.
4. Kebutuhan
Metode ini menunjukkan bahwa insentif karyawan didasarkan pada urgensi kebutuhan hidup yang layak. Insentif yang diberikan harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok tanpa berlebihan, sehingga karyawan dapat tetap bertahan dalam perusahaan.
5. Keadilan
Dalam sistem insentif, penilaian tidak dilakukan secara merata, melainkan berdasarkan hubungan antara pengorbanan (input) dan hasil (output). Semakin besar pengorbanan yang diberikan, semakin tinggi insentif yang diharapkan. Oleh karena itu, yang perlu dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan, sesuai dengan spesifikasi yang harus dipenuhi oleh individu yang menduduki jabatan tersebut.
6. Evaluasi Jabatan
Evaluasi jabatan adalah proses menilai dan membandingkan nilai suatu jabatan dengan jabatan lain dalam suatu perusahaan untuk menentukan nilai relatif atau tingkat kepentingannya, yang digunakan dalam penentuan insentif.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas dalam menjalankan tugas. Untuk meningkatkannya, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperhatikan kesehatan karyawan baik secara fisik maupun mental, memberikan pelatihan, dan menawarkan upah yang layak agar karyawan termotivasi mencapai potensi terbaiknya. Moehariono (2014:95) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2013:20) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor konseptual: berupa **beban pekerjaan yang tinggi yang menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.**
2. Faktor – faktor personal atau individu yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.
3. Faktor kepemimpinan yang terdiri dari: kualitas dalam memberi dorongan dan *team leader*, dalam memberikan dorongan, semangat arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, dan reward.

4. Faktor tim yang terdiri dari: dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap seanggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
5. Faktor sistem: meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur, proses organisasi, dan budaya dalam organisasi.

Menurut Noe dkk (2010:266) faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

1. Pelatihan
Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Motivasi
Pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan atau dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
3. Manajemen Kinerja
Proses untuk memastikan aktivitas dan hasil kerja karyawan selaras dengan tujuan organisasi, melibatkan penetapan tujuan, evaluasi, umpan balik, pengembangan, dan tindakan perbaikan.
4. Kompensasi
Imbalan moneter dan non-moneter (gaji, bonus, tunjangan, penghargaan) yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, serta menciptakan persepsi keadilan.
5. Desain Pekerjaan
Proses merancang atau menyusun tugas, tanggung jawab, dan sistem kerja suatu pekerjaan agar sesuai dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Menurut Hersey (2007:102) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja dan dituliskan dengan akronim ACHIEVE, yakni:

1. *Ability* (Kemampuan)
Kemampuan mengacu pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
2. *Clarity* (Pemahaman)
Pemahaman mengacu pada sejauh mana individu memahami tujuan, peran, dan tanggung jawab yang harus dijalankan dalam pekerjaan.
3. *Help* (Dukungan Organisasi)
Dukungan organisasi mengacu pada bantuan yang disediakan oleh organisasi berupa sumber daya, informasi, dan kebijakan yang mendukung pelaksanaan tugas.
4. *Incentive* (Insentif)
Insentif mengacu pada dorongan yang diberikan organisasi, baik secara finansial maupun non-finansial, untuk meningkatkan semangat dan kinerja individu.
5. *Evaluation* (Evaluasi)
Evaluasi mengacu pada proses penilaian kerja secara sistematis yang bertujuan untuk mengukur pencapaian kinerja dan memberikan umpan balik.
6. *Validity* (Validitas)
Validitas mengacu pada kesesuaian sistem, prosedur, dan kebijakan organisasi dengan prinsip hukum, keadilan, dan kelayakan dalam mendukung kinerja.
7. *Environment* (Lingkungan)
Lingkungan mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) ada 6, antara lain:

1. Kualitas Kerja
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja

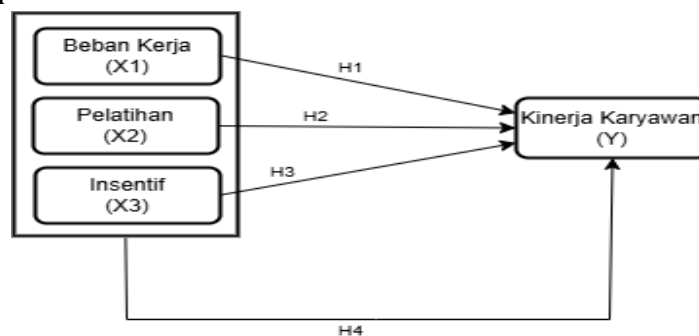
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas merupakan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Suatu tingkat seseorang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dan pengawasan.
6. Komitmen
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja meliputi:

- a. Kualitas Kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas Kerja
Kuantitas adalah ukuran jumlah hasil kerja atau siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan sebagai dasar penilaian kinerja.
- c. Pelaksanaan Tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan
Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpulkan (Arikunto 2018:71). Berdasarkan pendapat tersebut, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:
H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.
H₂: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.
H₃: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.
H₄: Beban kerja, pelatihan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dinamakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR NBP 17 Sunggal yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel sebanyak 33 orang.

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Beban Kerja (X1)	eban kerja adalah tugas fisik dan mental yang harus diselesaikan sesuai target dalam waktu tertentu, mencerminkan perbedaan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Target yang Harus Dicapai 3. Lingkungan Kerja 4. Beban Fisik 5. Beban Mental 6. Beban Waktu 7. Jumlah Pekerjaan 8. Tugas Yang Diberikan 9. Tekanan Kerja	Likert
2.	Pelatihan (X2)	elatihan adalah proses pendidikan singkat untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih efektif dalam menjalankan tugas.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Lama Waktu Pelatihan 7. Fasilitas Pelatihan	Likert
3.	Insentif (X3)	sentif adalah penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan atas kinerja tinggi dan kontribusinya. Insentif berfungsi sebagai balas jasa bagi karyawan yang melebihi standar kerja, mendorong mereka untuk bekerja lebih maksimal.	1. Kesuaian Kinerja 2. Jumlah Jam Kerja 3. Balas Jasa 4. Lama Kerja 5. Senioritas 6. Kebutuhan 7. Keadilan 8. Evaluasi Jabatan	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	inerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi, yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta kesesuaiannya dengan tanggung jawab, perencanaan strategi, dan etika yang berlaku.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen 7. Pelaksanaan Tugas 8. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	Likert

Teknis Analisis Data

Menggunakan Teknik analisis data yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t parsial dan uji F simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.891	3.259		3.649	.001
	Beban Kerja (X1)	-.421	.129	-.425	-3.267	.003
	Pelatihan (X2)	.391	.123	.390	3.185	.003
	Insentif (X3)	.656	.134	.734	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada tabel diatas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,891 - 0,421 X_1 + 0,391 X_2 + 0,656 X_3 + e_i$$

Hal ini berarti **beban kerja, pelatihan, dan insentif** berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **PT. BPR NBP 17 Sunggal**. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Konstanta sebesar 11,891** artinya apabila variabel X (beban kerja, pelatihan, dan insentif) = 0, maka besarnya nilai variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar **11,891**.
2. **Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,421**, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya. Artinya, apabila beban kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan **turun sebesar 0,421** satuan. Sebaliknya, apabila beban kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan **naik sebesar 0,421** satuan.
3. **Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,391**, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya. Artinya, apabila pelatihan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan **naik sebesar 0,391** satuan, dan apabila pelatihan menurun 1 satuan maka kinerja karyawan akan **turun sebesar 0,391** satuan.
4. **Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,656** hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya. Artinya, apabila insentif meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan **naik sebesar 0,656** satuan, dan apabila insentif menurun 1 satuan maka kinerja karyawan akan **turun sebesar 0,656** satuan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.649	.001
	Beban Kerja (X1)	-3.267	.003
	Pelatihan (X2)	3.185	.003
	Insentif (X3)	4.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Nilai t_{hitung} ($|-3,267| = 3,267$) $> t_{tabel}$ (2,045) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.

Nilai t_{hitung} (3,185) $> t_{tabel}$ (2,045) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.

Nilai t_{hitung} (4,892) $> t_{tabel}$ (2,045) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga diambil keputusan H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1014.831	3	338.277	22.972	.000 ^b
	Residual	427.048	29	14.726		
	Total	1441.879	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3)						

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} (22,972) $>$ dari F_{tabel} (2,95) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel **Beban Kerja, Pelatihan, dan Insentif** berpengaruh **secara signifikan** terhadap **Kinerja Karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal**.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.673	3.837
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Pelatihan (X2), Insentif (X3)				

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R square) sebesar 0,704 artinya Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, pelatihan, dan insentif sebesar 70,4% sedangkan 29,6% lagi dapat di jelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin, kompetensi, kesehatan dan keselamatan kerja dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 11,891 - 0,421 X_1 + 0,391 X_2 + 0,656 X_3 + e_i$ artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada PT. BPR NBP 17 Sunggal, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda negatif. Kemudian pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 17 Sunggal serta insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif
2. Beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal, hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(|-3,267| = 3,267) > (2,045)$ variabel beban kerja (X_1) dan tingkat signifikansinya adalah $0,003 < 0,05$. Pelatihan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR NBP 17 Sunggal, hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(3,185) > (2,045)$ dengan tingkat signifikansinya adalah $0,003 < 0,05$. Selanjutnya insentif memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(4,892) > (2,045)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
 3. Beban kerja (X_1), pelatihan (X_2) dan insentif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR NBP 17 Sunggal. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar $(22,972) > (2,95)$ dan tingkat signifikansinya adalah sebesar $(0,000 < 0,05)$ dengan memperhatikan F_{tabel} (satu arah) maka H_4 diterima dan H_0 ditolak.
 4. Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,704 atau 70,4% artinya dalam penelitian ini variabel bebas/*independent* (beban kerja, pelatihan, dan insentif) mampu menjelaskan variabel terikat/*dependent* (kinerja karyawan), dan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F.C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hersey, Paul. 2007. *Management Of Organizational Behavior: Leading Human Resources (Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia)*. Edisi 4 Jilid 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi). Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Mandar Maju.
- Noe, R. A., John, R. H., & Wright, P. M. 2010. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing)*. Edisi 6 Jilid 2. Alih Bahasa: David Wijaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bogor: Galea Indonesia.
- Rivai, Veithzal & Ella Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2016. *Management Organization (Organisasi Manajemen)*. Jilid I. Edisi 13. Alih

-
- Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
Siagian, S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
Sinambela, P. L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.