



ANALISI KINERJA PEGAWAI HONORER MELALUI PENGARUH BEBAN KERJA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN BATU BARA

¹Dian Wahyuni, ²Qonita Sajidah, ³Rani Susila Nst, ⁴Siti Maudila Zulqa

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

¹email : dwahyuni793@gmail.com

ABSTRAK

Pemerintah perlu untuk memperhatikan beban kerja, insentif dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan visi dan misi yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorar Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA). Sampel berjumlah 65 pegawai honorer, dengan teknik analisis data Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil Uji-t penelitian variabel Beban Kerja (X_1) 0,033 lebih besar dari 0,05. dan nilai $-t_{hitung}$ untuk variabel Beban Kerja (X_1) $< -t_{tabel}$ yaitu $(-2,182 < -1,998)$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y) pegawai. Berdasarkan hasil Uji-t variabel Insentif (X_2) 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif (X_2) $> t_{tabel}$ yaitu $(5,012 > 1,998)$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan hasil Uji-t variabel Lingkungan Kerja (X_3) 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) $> t_{tabel}$ yaitu $(2,350 > 1,998)$ Berdasarkan hasil yang diperoleh maka ditolak artinya secara Parsial Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil Uji-F, nilai F_{hitung} $(14,721) > F_{tabel}$ $(2,76)$ dan nilai signifikansinya $(0,000 < 0,05)$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The government needs to pay attention to workloads, incentives and work environment to improve employee performance to support the success of the vision and mission that has been set. Region (BAPENDA). The sample is 65 honorary employees, with data analysis technique of Multiple Linear Regression. Based on the results of the research t-test variable Workload (X_1) 0.033 is greater than 0.05. and the value of $-t_{count}$ for the variable Workload (X_1) $< -t_{table}$, namely $(-2.182 < -1.998)$ Based on the results obtained, H_2 is accepted and H_0 is rejected, meaning that partially the Workload (X_1) has a negative effect on the performance (Y) of employees. Based on the results of the t-test of the Incentive variable (X_2) 0.000 is smaller than 0.05. and the value of t_{count} for the Incentive variable (X_2) $> t_{table}$ $(5.012 > 1.998)$ Based on the results obtained, H_2 is accepted and H_0 is rejected. This means that partially Incentive (X_2) has a positive and significant effect on performance (Y). Based on the results of the t-test of the Work Environment variable (X_3) 0.000 is smaller than 0.05. and the value of t_{count} for the work environment variable (X_3) $> t_{table}$ $(2.350 > 1.998)$. Based on the results obtained, it is rejected, which means that the work environment (X_3) has a positive and significant effect on performance. Based on the results of the study through the results of the F-test, the value of F_{count} $(14.721) > F_{table}$ (2.76) and the significance value $(0.000 < 0.05)$.

Keywords: Workload, Incentives, Work Environment and Performance



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting pada setiap organisasi dalam mendukung kegiatan operasional untuk mewujudkan visi, misi serta tujuannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia pada setiap organisasi selain mempunyai tugas dan fungsi sebagai pelaksana aktivitas-aktivitas, juga mempunyai tugas dan fungsi sebagai pengendali aktivitas operasional tersebut. Maka dari itu, sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik dalam mengoptimalkan pencapaian produktivitas maupun kinerja organisasi.

A. Permasalahan

Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera Km. 110 A, Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. Merupakan organisasi yang berkedudukan sebagai unsur penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan berfungsi sebagai Pengolah Pajak Dan Retribusi Daerah.

Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kinerja pegawai honorer sangat difungsikan karena hasil secara kualitas maupun kuantitas di capai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

honorar di kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Batu Bara, baik faktor individual pegawai maupun organisasi yaitu seperti beban kerja, insentif dan lingkungan kerja. Faktor beban kerja dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai honorer badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Batu Bara

Beban kerja yang terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai honorer akan menurun. Juga target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan yang Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga pegawai akan menimbulkan dampak yang negatif bagi pegawai sedangkan jika beban terlalu sedikit dimana pekerjaan mengalami kurangnya gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa menonton. sehingga menjadi tidak produktif dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lain yaitu insentif yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seluruh pegawai sangat mengharapkan insentif agar tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik dan tepat sasaran dan mungkin memiliki siklus yang meningkat. Hal ini sangat memberi keuntungan bagi organisasi karena kinerja pegawai yang baik dan meningkat sehingga memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Insentif diberikan seseorang pegawai apabila telah menciptakan prestasi kerja dan mengerahkan segala upaya agar tujuan organisasi dapat terpenuhi dan meningkat. Namun banyak pegawai honorer tidak mendapat insentif walaupun jumlah waktu kerja melebihi jam kerja, kesesuaian kerja



yang tidak sesuai *deskripsi job* dan *senoritas* juga keadilan. Ini sangat menentukan hasil kinerja pegawai honorer di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Batu Bara

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja juga sangat penting diperhatikan dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja tersebut, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan yang memuaskan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

II. METODOLOGI PENELITIAN

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah, memutuskan salah satu hipotesis yang telah disampaikan serta mengetahui hasil penelitian berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan. Pengujian hipotesis terdiri dari empat jenis yaitu analisis linier berganda, uji serempak (uji-F), Uji Parsial (uji-t) serta koefisien determinasi (R^2).

a) Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.939	1.857	
Beban Kerja (X1)	-.235	.108	-.238
Insentif (X2)	.574	.115	.570
Lingkungan Kerja (X3)	.260	.111	.258

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Melalui statistik regresi linear berganda di atas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini:

$$Y = 4,939 + -0,235X_1 + 0,574X_2 + 0,260X_3$$

1. Nilai konstanta adalah 4.939, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka nilai kinerja (Y) tetap sebesar 4.939.
2. Koefisien Regresi yang dihasilkan Variabel Beban Kerja (X_1) sebesar -0,235, artinya apabila Beban Kerja (X_1) terjadi penambahan senilai satu satuan, maka kinerja (Y) menurun senilai 0,235 satuan.
3. Koefisien Regresi yang dihasilkan Variabel Insentif (X_2) sebesar 0,574, artinya apabila Insentif (X_2) terjadi penambahan senilai satu satuan, maka kinerja (Y) meningkat senilai 0,574 satuan.
4. Koefisien Regresi yang dihasilkan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,260, artinya apabila Lingkungan Kerja (X_3) terjadi penambahan senilai satu satuan, maka Kinerja (Y) meningkat senilai 0,260 satuan.



b) Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1 Regression	148.469	3	49.490	14.721 ^b
Residual	205.069	61	3.362	
Total	353.538	64		

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Beban Kerja (X₁), Insentif (X₂)

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil Uji Simultan menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} (14,721) > F_{tabel} (2,76)$ dan nilai signifikansi $(0,000 < 0,05)$ sehingga diputuskan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

c) Hasil Uji Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.660	.010
Beban Kerja (X ₁)	-2.182	.033
Insentif (X ₂)	5.012	.000
Lingkungan Kerja (X ₃)	2.350	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berikut adalah uraian hasil pengujian secara parsial (Uji-t) pada masing-masing variabel bebas, yaitu:

1. Nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja (X₁) (0,033) lebih kecil dari 0,05 dan nilai $-t_{hitung}$ untuk variabel Beban Kerja (X₁) $< -t_{tabel}$ yaitu $(-2,182 < -1,998)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 di terima dan H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial

Beban Kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y).

2. Nilai signifikan untuk variabel Insentif (X₂) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif (X₂) $> t_{tabel}$ yaitu $(5,012 > 1,998)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 di terima dan H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial Insentif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
3. Nilai signifikan untuk variabel Lingkungan kerja (X₃) (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X₃) $> t_{tabel}$ yaitu $(2.350 > 1,998)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 di terima dan H_0 ditolak. Dengan demikian secara parsial Insentif (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
4. Diantara ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, Insentif (X₂) paling dominan mempengaruhi Kinerja karena nilai t_{hitung} (5,012) adalah nilai tertinggi diantara variabel bebas lainnya.

d) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.420	.640	1.834

a. Predictor : (constant, lingkungan kerja (X₃), beban kerja (X₁), Insentif (X₂))

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan



melalui *Adjusted R square* yaitu 0,640, artinya pengaruh variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 64,0%, sedangkan sisanya 36,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

III. HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2) Dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Menganalisis dari fenomena yang ada pada lapangan bahwa beban kerja, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh baik kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil uji-F, nilai F_{hitung} (14,721) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikansinya (0,000 < 0,05). Dengan demikian secara simultan Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja (Y) pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Menganalisis dengan fenomena yang ada di lapangan bahwa bila beban kerja bertambah tanpa ada pembagian Beban Kerja maka kinerja pegawai akan menurun. Nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X_1) 0,033 lebih kecil dari 0,05. dan nilai $-t_{hitung}$ untuk variabel Beban Kerja (X_1) < $-t_{tabel}$ yaitu (-2,182 < -1,998) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial Beban

Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

3. Pengaruh Insentif (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Menganalisis dari fenomena yang ada pada lapangan bahwa insentif yang diberikan pada pegawai akan menambah kinerja. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X_2) 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif (X_2) > t_{tabel} yaitu (5,012 > 1,998) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu dengan pemberian Insentif berdampak positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Menganalisis dari fenomena yang ada pada lapangan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sarana dan prasarana yang memadai membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) > t_{tabel} yaitu (2,350 > 1,998) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

IV. KESIMPULAN



Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil uji-F, nilai F_{hitung} (14,721) > F_{tabel} (2,76) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian secara simultan Beban Kerja (X_1), Insentif (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kinerja (Y) pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Beban Kerja (X_1) 0,033 lebih kecil dari 0,05. dan nilai $-t_{hitung}$ untuk variabel Beban Kerja (X_1) < $-t_{tabel}$ yaitu ($-0,238 < -1,998$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak artinya secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel Insentif (X_2) 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif (X_2) > t_{tabel} yaitu ($5,012 > 1,998$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. artinya secara parsial Insentif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).
4. Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X_3) 0,022 lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) > t_{tabel} yaitu ($2,350 > 1,998$) Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima dan H_0 ditolak

artinya secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Netisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2022.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2010.
- M.Sp, Hasibuan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara, 2016.
- Suranto, *Efektif Dalam Berkomunikasi*, Jakarta : Prenada Media Group, 2007.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* PT. Refika Aditama, Jakarta, 2016.
- Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*, Alfabeta, Bandung, 2015.
- Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2010.
- Sudjana.. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.