

---

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS NON RAWAT INAP AMBUKHA KECAMATAN LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT

**Desna Wati Gulo**

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
([desnagulo@gmail.com](mailto:desnagulo@gmail.com))

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan Insentif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi 30 orang dan sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan angket kepada responden yaitu pegawai UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai thitung(12,878)>ttabel(1,703) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya untuk variabel insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana bahwa nilai thitung (13.006)>(1,703) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa secara parsial variabel insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil uji simultan (Uji F), menunjukkan bahwa nilai Fhitung(245,321)> Ftabel(3,35) dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja (X1) dan Insentif (X2) secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,948, sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja dan insentif hanya mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 94,8% sedangkan sisanya 5,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut oleh penelitian.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of workload and incentives on employee performance at UPTD Ambukha Non-Inpatient Health Center, Lolofitu Moi District, West Nias Regency. The type of research used is quantitative research. The source of the data is from employees, with a population of 30 people and a sample of 30 people. The data collection technique is by distributing questionnaires to respondents, namely employees of UPTD Ambukha Non-Inpatient Health Center, Lolofitu Moi District, West Nias Regency. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that workload (X1) has a significant effect on employee performance (Y) where the workload variable (X1) obtained a calculated t-value (1, 2.878)>ttable(1.703) and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore,*

*the incentive variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y) where the value of  $t$  is calculated  $(13,006) > (1,703)$  and the significance level is  $(0.000 < 0.05)$  which means that partially the incentive variable (X2) has a significant effect on the employee performance variable (Y). The results of the simultaneous test (Test F), show that the value of F is calculated  $(245.321) > F_{table} (3.35)$  and the level of significance is  $(0.000 < 0.05)$ , it can be stated that the variables workload (X1) and Incentive (X2) silmutant have a positive and significant effect on employee performance variables (Y). For the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.948, it can be interpreted that workload and incentives are only able to explain employee performance variables by 94.8% while the remaining 5,2% is explained by other variables not mentioned by the study.*

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

## A. Pendahuluan

Kemajuan dan pengembangan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya yang merupakan aset yang sangat utama dan terpenting selain modal, mesin dan sumber lainnya. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa sumber daya manusia yang baik maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Sebagai manusia, pegawai memiliki pikiran dan perasaan yang mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi maka oleh karena itu suatu organisasi harus mampu menciptakan kinerja yang baik kepada pegawai, dengan cara memberikan insentif terhadap kinerja pegawai untuk menjalankan tugas sebagai pegawai terhadap pelayanan bagi masyarakat atau umum dan menciptakan suatu yang baik dan keaktifan para pegawai terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan suatu organisasi. Oleh karena itu perlu

memahami karakteristik para pegawai yang akan berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila para pegawai mengerjakan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku didalam organisasi atau instansi tertentu. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui suatu kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam organisasi tentunya setiap instansi memiliki beban kerja terhadap pekerjaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sundari, dkk (2023:172) beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen yang mendapat informasi

jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Melalui beban dalam pekerjaan maka diharapkan pegawai yang ikut berpartisipasi mampu mengimplementasikan hasil kerjanya kedalam pekerjaan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi instansi.

Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh suatu instansi harus memberikan atau menunjang para pegawai dalam pekerjaan berupa insentif dalam pekerjaan. Di mana menurut Bangkara, dkk (2022:109) mengatakan bahwa insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan diluar gaji atau upah bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja. Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai ialah pemberian insentif pegawai. Di sebuah organisasi atau pelayanan harus di sertai dengan pemberian insentif terhadap pegawai yang memiliki keterampilan yang lebih dari antara pegawai yang lain sehingga dalam pekerjaannya tercapai sesuai dengan pelayanan atau kerja yang dilakukan.

Dalam organisasi modern, penilaian kinerja pegawai sangat penting dilakukan dalam arti di samping mengetahui kemajuan tentang hasil yang dicapai pegawai secara keseluruhan juga sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pemberian penghargaan. Kinerja pegawai

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang memuaskan.

Dengan adanya upaya dan kerja keras pegawai mampu meningkatkan nilai suatu organisasi yang lebih baik lagi, kinerja timbul karena adanya kesungguhan dan ketekunan yang terdapat dari setiap pegawai yang bekerja dalam organisasi. Kinerja tidak selalu berjalan mulus seperti yang diharapkan, dalam perjalanannya sering timbul masalah. Maka perlu dilakukan penilaian kinerja untuk mengukur seberapa jauh kinerja seorang pegawai berkinerja selama periode waktu tertentu. Dengan adanya beban kerja dan insentif dalam pekerjaan akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai untuk lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaannya.

UPTD Puskesmas Non Rawat inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi adalah lembaga atau organisasi yang berada di wilayah Kabupaten Nias Barat yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya dibidang kesehatan, yang tidak pernah lepas dari kegiatan-kegiatan kebutuhan kesehatan di wilayah Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan observasi awal di UPTD Puskesmas Non Rawat inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi, kinerja pegawai masih kurang efektif sesuai dengan yang diharapkan dalam melaksanakan

pekerjaan. Kinerja pegawai yang menurun atau tidak meningkat, disebabkan oleh beban kerja serta produktivitas pegawai tidak sesuai dengan standart yang ditetapkan sehingga keterampilan para pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya masih kurang efektif serta tanggungjawabnya sebagai pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan penguasaan pekerjaan yang tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya, apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai aturan organisasi maka tidak menjadi masalah dan sebaliknya jika pegawai bekerja tidak sesuai dengan aturan organisasi maka beban kerja yang diemban berlebihan. Menurut Irzal (2016:25) "workload atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi "permintaan" dari pekerjaan tersebut". Selanjutnya,

menurut Rachman, dkk (2023:53) "beban kerja adalah sebuah konsep yang berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan pada sebuah pekerjaan tertentu, dan seberapa banyak energi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu". Kemudian, menurut Rahayu, dkk (2022:82) "beban kerja adalah kemampuan tubuh bekerja dalam menerima pekerjaan".

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat di simpulkan bahwa beban kerja adalah usaha yang harus dikeluarkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan konsep yang berkaitan dengan pekerjaan dan kemampuan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Insentif merupakan salah satu jenis daya penggerak yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan pegawai terhadap hasil kerja pegawai yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap organisasi. Menurut Indrasari, dkk (2018:20) "insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial". Selanjutnya, menurut Sudiro, dkk (2022:90) "insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada karyawan sehingga mendorong semangat

kerja para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga". Kemudian, menurut Abdullah, dkk (2021:13) "insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang karyawan".

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat di simpulkan bahwa insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi, sehingga mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan tempatnya ia bekerja. Menurut Dowansiba (2023:14) "kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk mencapai hasil dari program yang direncanakan sebagai tujuan yang diharapkan, serta hal tersebut diterapkan sebagai kebiasaan pengaturan yang bertanggung jawab dan mengarah pada kemampuan produktivitas". Selanjutnya, menurut Putra, dkk (2022:30) "Kinerja pegawai adalah hasil dari pencapaian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas guna untuk meningkatkan prestasi kerja dalam waktu tertentu yang dijalankan

berdasarkan tugas dan tanggung jawab". Kemudian, menurut Duha (2014:223) "kinerja pegawai dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu".

Berdasarkan konsep di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil pencapaian seseorang dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada seseorang atau pegawai tersebut.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat sebanyak 30 orang.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yang dikumpulkan dengan menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## **C. Temuan Penelitian dan Pembahasan**

Pengujian instrumen untuk mengetahui kelayakan dan keselisihan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Ada dua konsep yang

digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, insentif dan kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data. Suatu hasil pengolahan data yang baik akan diperoleh jika data yang dikumpulkan valid dan reliabel. Uji validitas dan uji reliabilitas akan dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengolahan data.

Perolehan hasil uji validitas untuk variabel beban kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 1. Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

No. Item	Pada Pelaksanaan Uji Coba UPTD Puskesmas Non Rawat Huruna		
	R hitung	R tabel N=15	Ket.
1	0,775	0,514	Valid
2	0,632	0,514	Valid
3	0,813	0,514	Valid
4	0,641	0,514	Valid
5	0,531	0,514	Valid
6	0,701	0,514	Valid
7	0,795	0,514	Valid
8	0,617	0,514	Valid
9	0,547	0,514	Valid
10	0,641	0,514	Valid
11	0,775	0,514	Valid
12	0,632	0,514	Valid
13	0,813	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 13 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1

sampai 13 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)**

UPTD Puskesmas Non Rawat

Huruna

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	13

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
 20 For Windows

Berdasarkan tabel 2 didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel insentif (X2) dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Insentif (X2)**

No. Item	UPTD Puskesmas Non Rawat Huruna		
	R hitung	R tabel N=10	Ket.
1	0,766	0,514	Valid
2	0,815	0,514	Valid
3	0,790	0,514	Valid
4	0,870	0,514	Valid
5	0,945	0,514	Valid
6	0,907	0,514	Valid
7	0,945	0,514	Valid
8	0,807	0,514	Valid
9	0,679	0,514	Valid
10	0,662	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh

nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Uji Reliabilitas Insentif (X2)**

UPTD Puskesmas Non Rawat Huruna	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
 20 For Windows

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan hasil nilai pengolahan data dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	UPTD Puskesmas Non Rawat Huruna		
	R hitung	R tabel N=10	Ket.
1	0,877	0,514	Valid
2	0,877	0,514	Valid
3	0,859	0,514	Valid
4	0,859	0,514	Valid
5	0,972	0,514	Valid
6	0,972	0,514	Valid

7	0,972	0,514	Valid
8	0,859	0,514	Valid
9	0,859	0,514	Valid
10	0,972	0,514	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan perhitungan validitas pada *item-total statistic*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  item nomor 1 sampai 10 bernilai positif. Sedangkan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  adalah 0,514. Maka disimpulkan bahwa item nomor 1 sampai 10 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid.

Untuk mengetahui alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

UPTD Puskesmas Non Rawat Huruna	
Cronbach's Alpha	N of Items
,977	10

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS  
 20 For Windows

Berdasarkan tabel 6 diatas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah semua data variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametik *Kolmogrov-smirmov* (K-S). Hasil pengujian ini normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 7.

Karya Penulis 2023

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,9228109
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,681
Asymp. Sig. (2-tailed)		,742

a. Test distribution is Normal.

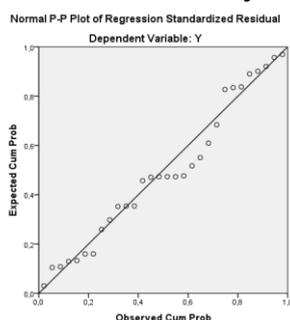
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023, Alat Bantu SPSS Version 20

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang di ambil dari distribusi normal, karena nilai Kolmogorov- Sminorv Z sebesar 0,681 menunjukkan signifikan diatas 0,50 atau nilai Kolmogorov- Sminorv Z > 0,50.

Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi normalitas data melalui *Normal Probability Plot* seperti dibawah ini.

**Gambar 1**  
**Normal Probability Plot**



Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal.

Untuk mengetahui suatu kesalahan klasik yang menyebabkan adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan menyebabkan hasil estimasi yang jelek dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi. Jika persamaan tidak mengandung multikolinieritas maka nilai VIF (Variance Inflation Faktor) mendekati angka 1 dan nilai TOL mendekati angka 1, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,936	2,238	-2,206	,036		
	X1	,428	,033	,597	,550	,899	1,112
	X2	,555	,043	,603	,550	,899	1,112

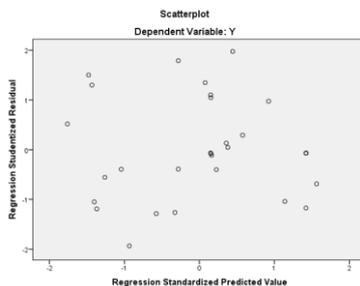
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan pada table 8 diatas, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Scatterplot*.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Karya Penulis 2023

Berdasarkan gambar 2, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 20 For Windows, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena pada gambar diatas tidak menunjukkan pola tertentu teratur pada titik yang ada. Yang artinya, persamaan tersebut memenuhi klasik.

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,936	2,238		-2,206	,036
1 X1	,428	,033	,597	12,878	,000
X2	,555	,043	,603	13,006	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 9 hasil pengolahan data penelitian variabel Beban Kerja (X1) untuk  $t_{hitung}$  12,878 dengan tingkat signifikan 0,000 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df)  $n-K-1$   $(30-2-1) = 27$  sebesar 1,703. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi. Selanjutnya, hasil pengolahan data penelitian variabel Insentif (X2) untuk  $t_{hitung}$  13,006 dengan tingkat signifikan 0,000 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan *degree of freedom* (df)  $n-K-1$   $(30-2-1) = 27$  sebesar 1,703. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di

UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi.

Untuk mengetahui pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan uji f dengan menggunakan Tingkat kepercayaan 95% dan Tingkat kesalahan 5% hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.13

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	448,771	2	224,385	245,321	,000 <sup>b</sup>
Residual	24,696	27	,915		
Total	473,467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 10 hasil pengolahan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $245,321 > f_{tabel}$  pada  $df = N-k-1$  ( $30-2-1$ ) = 27 sebesar 3,35 atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan insentif) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 <sup>a</sup>	,948	,944	,956

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2023 dengan Alat Bantu SPSS 20 For Windows

Berdasarkan tabel 11, dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,948 (94,8), maka disimpulkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 94,8%, sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha dengan persamaan regresi yang diperoleh dibawah ini:

$$Y = -4,936 + 0,597X_1 + 0,603X_2 + 2,238$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Beban Kerja

X2 = Insentif

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan insentif memiliki tanda yang positif. Maka koefisien (a) sebesar -4,936 merupakan nilai variabel kinerja ketika variabel beban kerja dan insentif normal. Koefisien regresi untuk ( $b_1$ ) sebesar 0,597 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel beban kerja dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami sebesar 0,597%.

Selanjutnya, koefisien regresi untuk ( $b_2$ ) sebesar 0,603 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada insentif dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,603%.

Uji hipotesis secara parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}(12,878) > t_{tabel}(1,703)$ , maka beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Kemudian, Uji hipotesis secara parsial insentif terhadap kinerja pegawai diketahui nilai  $t_{hitung}(13,006) > t_{tabel}(1,703)$ , maka insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan nilai tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka insentif ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Selanjutnya, uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $(245,321) > f_{tabel}(3,35)$  Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (beban kerja dan insentif) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

Kemudian, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,948 (94,8%), sehingga dapat ditunjukkan bahwa 94,8% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (beban kerja dan insentif) sedangkan

sisanya 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wewengkan, dkk dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD Rumah Sakit Manembo-nembo Tipe-c Bitung". Penelitian yang dilakukan oleh Buat dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella jaya PS Wajak". Penelitian yang dilakukan oleh Mario Candra dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rimbil, Quen Tanjungpinang". Penelitian yang dilakukan oleh Koesen dengan judul "Pengaruh Baban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS Urip Simoharjo Bandar Lampung". Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Namira dengan judul "Pengaruh Masa Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat". Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti dibandingkan oleh penelitian terdahulu masih relevan yaitu variabel beban kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## D. Penutup

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa beban kerja dan insentif mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

### 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

- a. Beban kerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat agar lebih diperhatikan dan disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga produktivitas yang diberikan sehingga keterampilan para pegawai efektif.
- b. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat memperhatikan kepuasan kerja rangangan berupa insentif dan tunjangan-tunjangan yang layak supaya para pegawai semangat untuk bekerja.
- c. Untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik, sebaiknya pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat melakukan pekerjaannya dengan penuh ketelitian sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan.

d. Sebaiknya para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat sehingga pekerjaan lebih efektif dan efisien.

## E. Daftar Pustaka

- Adam, dkk. 2020. Analisis Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja: Driver Gojek Dibandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*. Volume III; (106-116).
- Ahmad, dkk. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA*. Volume VII. (2811-2820)
- Aisah. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi PT. Bumiraya Investindo Mill Sebanti Kotabaru. *Jurnal Manajemen Riset dan Teknologi Universitas Karimum (JURNAL MARIMIM)*. Volume IV;(31-38)
- Antika. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Volume XII: (99-108).
- Fau, A. D. (2022a). Budidaya Bibit Tanaman Rosela (*Hibiscus Sabdariffa*) Dengan Menggunakan Pupuk Organik Gebagro 77. *Tunas: Jurnal Pendidikan Biologi*, 3(2), 10–18.

- <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/Tunas/article/view/545>
- Fau, A. D. (2022b). Kumpulan Berbagai Karya Ilmiah & Metode Penelitian Terbaik Dosen Di Perguruan Tinggi. CV. Mitra Cendekia Media.
- Giawa, L., Gee, E., & Harefa, D. (2022). ANALISIS Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa Pada Materi Bentuk Pangkat Dan Akar Di Kelas XI SMA Negeri 1 Uluusua Tahunpembelajaran 2021/2022. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 64-77. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.437>
- Harefa, A., D. (2022). Kumpulan Startegi & Metode Penulisan Ilmiah Terbaik Dosen Ilmu Hukum Di Perguruan Tinggi.
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 69-73. Retrieved from <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/HAGA/article/view/324>
- Harefa, D. (2022). Edukasi Pembuatan Bookcapther Pengalaman Observasi Di Smp Negeri 2 Toma. *Haga Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2).
- Harefa, D. (2022). Student Difficulties In Learning Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(2), 1-10. <https://doi.org/10.57094/afore.v1i2.431>
- Harefa, D., D. (2020). Teori Model Pembelajaran Bahasa Inggris dalam Sains. CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Harefa, D., D. (2022). Kewirausahaan. CV. Mitra Cendekia Media.
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Nabawi. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume II;(170-183).
- Nabila dan Syarvina. 2022. Analisis Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*. Volume VI.(20788-2797)
- Prihatini, dkk. 2022. Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan

- Karir Terhadap Kinerja karyawan.: Hotel Sahid Jaya di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume XI :(21-32).
- Rangkuti. 2019. Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: PT. Sinar Graha Indonesia. *Volume VIII*;(108-120)
- Saputri, dkk. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan: PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran Dan SDM*. Volume II: (25-42).
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation\\_for\\_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC)
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2023). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar IPA Terpadu Siswa. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27-36.  
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v5i1.517>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sukma, dkk. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan: PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*. Volume XV;(203-209).
- Thomas. 2019. Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai; Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Manajemen*. Volume. VI. No.2.
- Tjiabrata, dkk. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. Volume V. (1570-1580).
- Wau, H. A., Harefa, D., & Sarumaha, R. (2022). Analisis Kemampuan Penalaran Matematis Pada Materi Barisan Dan Deret Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 41-49.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.435>
- Wewengkang, dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif ,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: di Tengah Pandemi Covid-19 di UPTD

- Rumah Sakit Manembo-nembo Tipe-c Bitung. Jurnal EMBA. Volume IX. (242-251).
- Yusup. 2018. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Volume.VII. (17-23).
- Ziliwu, S. H., Sarumaha, R., & Harefa, D. (2022). Analisis Kemampuan Koneksi Matematika Pada Materi Transformasi Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Lahusa Tahun Pembelajaran 2020/2021. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(1), 15-25.  
<https://doi.org/10.57094/afore.v1i1.43>
- 3