

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

Syamian Ramadan

Universitas Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, Indonesia

Email : syamianramadan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada badan pendapatan daerah kabupaten rokan hulu. Penelitian ini dilakukan di badan pendapatan daerah kabupaten rokan hulu komplek perkantoran pemda jl. Tuanku tambusai pasir pengaraian. Sumber data pada penelitian ini adalah responden pegawai dan honorer pada badan pendapatan daerah kabupaten rokan hulu dengan 82 sampel responden. Teknik analisa data yang digunakan berupa analisis deskriptif, uji validitas, uji realibitas, uji normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, serta uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada badan pendapatan daerah kabupaten rokan hulu. Saran-saran yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu lebih memperhatikan pemberian insentif dan motivasi serta pemberian *reward*.

Kata kunci : Insentif, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL REVENUE AGENCY OF ROKAN HULU REGENCY

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives on employee performance, analyze motivation on employee performance and analyze the effect of incentives and motivation on employee performance at the regional revenue agency of rokan hulu regency. This research was conducted at the regional revenue agency of rokan hulu regency, the regional government office complex, jl. Tuanku tambusai drainage sand. The sources of data in this study were employees and honorary respondents at the regional revenue agency of rokan hulu regency with 82 samples of respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, and hypothesis testing. The results of this study are incentives have a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance and incentives and motivation have a simultaneous effect on employee performance at the regional revenue agency of rokan hulu regency. The suggestions put forward in this study are to pay more attention to the provision of incentives and motivation as well as the provision of rewards.

Keywords: *Employee Incentives, Motivation, and Performance*

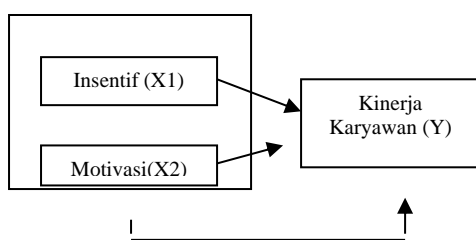
PENDAHULUAN

BAPENDA memiliki peranan yang strategis dalam pelaksanaan dan pelayanan bagi wajib pajak untuk meningkatkan pendapatan asli daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dengan demikian sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi guna mencapai tujuan tersebut. Sesuai pengamatan langsung yang sering timbul pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak organisasi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas karyawan di BAPENDA ini setiap karyawan mendapatkan insentif dan motivasi. Fenomena masalah pemberian insentif tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar kerja keras, berketerampilan tinggi, kompeten dan professional sehingga kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Dan Fenomena lainnya masih rendahnya motivasi kerja karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang bermalasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dari rumusan masalah yang telah diajukan, maka penulis mengajukan tujuan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?
3. Bagaimanakah pengaruh insentif dan motivasi kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ?

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini akan dibuat sebuah model bagan agar mudah dipahami sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka Konseptual



METODE

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 82 orang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Teknik pengambilann data dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan penelitian kepustakaan. Dalam kuisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju,

setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangkan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 18.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa setiap indikator variabel independen dan dependen pada penelitian ini memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu akuntabilitas, partisipasi, pengawasan internal dan kinerja organisasi memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.943	.826			1.141	.002
Insentif	1.058	.052	.862		20.303	.000
Motivasi	.136	.042	.137		3.221	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2. persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0.943 + 1.058 X_1 + 0.136 X_2 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai konstan bernilai positif sebesar 0.943, hal ini menunjukkan variabel insentif dan motivasi dianggap konstan (0) maka nilai optimalisasinya adalah 0.943.
2. Koefisien regresi variabel insentif bernilai positif sebesar 1.058, menunjukkan apabila variabel insentif dianggap konstan (0) maka nilai optimalnya adalah 1.058
3. Koefisien Motivasi bernilai positif sebesar 0.136, berarti variabel kinerja motivasi dianggap konstan (0) dengan nilai optimalisasinya 0.136.

Tabel 2 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.974	.501

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 18

Dari tabel 4.14 besarnya Adjusted R square adalah 0,974 yang berarti 97,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari 2 variabel independen yaitu insentif dan motivasi. Sedangkan sisanya 2,6% dijelaskan oleh faktor lainnya.

Pengujian yang dilakukan pada uji t adalah uji paratemer (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Pengujian uji hipotesis dengan menggunakan dengan parsial dengan menggunakan $\alpha=0,05$.

Terlihat bahwa nilai t pada variabel insentif adalah 20.303 dimana nilai ini lebih besar dari 1.66437 dan nilai signifikan 0,000 maka variabel insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Nilai t pada variabel motivasi adalah senilai 3.221 dimana nilai ini juga lebih besar dari t tabel yang mana bernilai 1.66437 dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,005, maka variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 4.14 Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	770.441	2	385.221	1536.773	.000 ^a
	Residual	19.803	79	.251		
	Total	790.244	81			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Terlihat nilai F pada penelitian ini adalah 1536.773 dan nilai signifikan 0.000 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F tabel yang bernilai 3.112, maka variabel insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Dengan penyebaran kuesioner pada 82 responden maka data yang diolah dengan SPSS maka mendapat hasil dari uji pengolahan data tersebut. Pada Uji t pada variabel insentif nilai t hitung pada tabel 4.13 bernilai 20.303 dimana nilai ini lebih kecil dari t tabel yaitu 1.66437, maka kesimpulan variabel insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Riski Alvino (2010) dimana hasil penelitian tersebut insentif mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Smartfrenn Telecom.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Dengan disebarkan kuesioner pada 82 responden maka data yang diolah dengan SPSS maka mendapat hasil dari uji pengolahan data tersebut. Pada Uji t pada variabel motivasi nilai t hitung pada tabel 4.13 bernilai 3.221 dimana nilai ini lebih kecil dari t tabel yaitu 1.66437, maka kesimpulan variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Nurhasan Rasyid (2010) dimana hasil penelitian tersebut Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Smartfrenn Telecom.

Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu

Dengan disebarkan kuesioner pada 82 responden maka data yang diolah dengan SPSS maka mendapat hasil dari uji pengolahan data tersebut. Pada Uji F pada penelitian ini terlihat pada tabel 4.14 adalah 1536.773 dimana nilai ini lebih besar dari nilai F tabel yang bernilai 3.112, maka variabel insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan 0.000.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan 0.002
3. Insentif dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Karena nilai uji F lebih besar dari F tabel.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada instansi dalam hal pemberian insentif, diharapkan lebih memperhatikan pemberian bonus ataupun tunjangan karyawannya.
2. Pemberian *reward* bagi karyawan dapat mengembangkan karir dan membina hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, sehingga tujuan instansi akan tercapai.
3. Dalam mencapai hasil kinerja karyawan yang lebih baik lagi, hendaknya instansi juga harus memperhatikan pengaruh lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosadakarya:Bandung.
- Ferdinand, A.(2014). *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk Penelitian Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . Gunawan, H., & Amalia, R. (2015). Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderato. *International Journal of Economics and Financial Issues*, ISSN: 2146-4138, 5, 11–20. <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/view/1403/pdf> (30 mei 2021)
- Hendryadi, dan Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Khafidhoh, S. (2015). Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Masilan, O., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk. *Jurnal Administrasi Bisnis*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/794/979> (30 mei 2021)
- Nafrizal, A. R., & Idris, S. (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil POLRI pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 2, Nomor 1. <https://www.coursehero.com/file/73060148/12-pay-for-performance-and-financial-incentivesdocx/> (30 mei 2021)
- Normi, S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*. <http://www.jurnalmudiraindure.com/wpcontent/uploads/2016/03/PENGARUH-PEMBERIAN-INSENTIF-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PADA-PT.-PUSRI-CABANG-MEDAN.pdf> (30 Mei 2021)
- Odoh, F. A. (2011). The Effects of Wage Incentives and Frings Benefits on the Productivity of Nigeria Workers: A Study of Enugu State Local. *Journal of Public Administration and Local Government*.

- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang*. Volume 1, Nomor 1. [https://www.unn.edu.ng/publications/files/images/ODOH,%20FELIX%20ADI MORA.pdf](https://www.unn.edu.ng/publications/files/images/ODOH,%20FELIX%20ADI%20MORA.pdf) (30 mei 2021)
- Siagian, S. (2006). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sinabela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *Journal Administrasi Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, V. (2012). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Kota Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Umar, A. (2014). Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers' performance in Manufacturing Industry in Makassar City. *European Journal of Business and Management* 6(5) , 85–96.