

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

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 $t_{hitung}(12,878) > t_{tabel}(1,703)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya untuk variabel insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dimana bahwa nilai $t_{hitung}(13,006) > (1,703)$ 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 $F_{hitung}(245,321) > F_{tabel}(3,35)$ 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^2) 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 $(12.878) > t_{table}(1.703)$ 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

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi kemajuan dan kemajuan suatu perusahaan karena mereka merupakan sumber daya terpenting setelah uang tunai, peralatan, dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting dalam setiap bisnis; tanpa mereka, tujuan organisasi tidak dapat dicapai dengan cara yang dapat memuaskan organisasi. Karena mereka adalah manusia, gagasan dan perasaan karyawan mempunyai dampak terhadap bagaimana operasional organisasi dijalankan. Oleh karena itu, sebuah bisnis harus mampu memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik dengan menawarkan penghargaan atas pemenuhan tanggung jawab yang berhubungan dengan masyarakat atau layanan publik dan dengan menciptakan suasana yang mendorong kerja sama dan keterlibatan karyawan.

Intinya, sumber daya manusia sangat penting untuk setiap aspek operasi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami sifat-sifat pekerja yang akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Standar yang

membuat karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan adalah kinerja pekerjaan mereka. Pegawai dapat membantu organisasi mencapai tujuannya jika mereka melakukan tugasnya secara efektif dan mematuhi aturan yang khusus untuk organisasi atau lembaga tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada saat ini merupakan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia berbasis kerja.

Tentu saja setiap instansi dalam suatu organisasi mempunyai beban kerja yang harus dikerjakan selama bekerja. Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh pemegang pekerjaan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Manajemen beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sundari dkk. (2023:172), adalah metode yang mengumpulkan data posisi melalui prosedur studi dan penilaian yang dilakukan secara analitis. Melalui beban dalam pekerjaan maka diharapkan pegawai yang ikut berpartisipasi mampu mengimplementasikan hasil kerjanya kedalam pekerjaan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi instansi.

Pegawai harus mendapatkan insentif di tempat kerja agar organisasi dapat menghasilkan pekerja dengan

pengetahuan, kemampuan, dan mentalitas yang diperlukan untuk operasionalnya. Menurut Bangkara dkk. (2022:109), insentif adalah sejenis pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada anggota staf sebagai uang tambahan selain penghasilan mereka atau penghasilan bulanan sebagai tanda penghargaan atas kerja keras mereka. 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 bisnis masa kini, evaluasi kinerja pegawai sangatlah penting karena, selain memberikan wawasan mengenai kemajuan keseluruhan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja, hal ini juga sangat bermanfaat bagi kepentingan organisasi, terutama dalam hal pemberian penghargaan kepada personel. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja yang bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, mengikuti bidang spesialisasinya, dan menghasilkan keluaran yang bermutu.

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. Tidak semua berjalan sesuai rencana; masalah sering muncul selama proses tersebut. 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.

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" dengan latar belakang permasalahan yang ada.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha yang terletak di Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat dipengaruhi oleh beban kerja dan insentif.

Beban kerja ditetapkan berdasarkan standar kerja organisasi berdasarkan jenis pekerjaan; jika sebagian besar karyawan mengikuti pedoman organisasi, maka tidak akan ada masalah; sebaliknya jika pegawai tidak mengikuti pedoman organisasi maka beban kerja menjadi berlebihan. Beban kerja diartikan oleh Irzal (2016:25) sebagai besarnya usaha yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk memenuhi "permintaan" pekerjaannya. Juga, beban kerja ditentukan oleh Rachman et al. (2023:53) sebagai jumlah tenaga kerja yang harus dikeluarkan seorang karyawan untuk suatu tugas tertentu dan jumlah energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya dalam jangka waktu tertentu. Kapasitas tubuh untuk bekerja dalam menerima pekerjaan didefinisikan sebagai beban kerja, menurut Rahayu dkk. (2022:82).

Berdasarkan uraian di atas, beban kerja dapat dipahami sebagai besarnya upaya yang diperlukan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan keterampilannya, atau sebagai kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Insentif merupakan semacam motivator yang mendorong terpeliharanya prestasi kerja yang dicapai pegawai, sehingga memotivasi mereka agar lebih terlibat, bersaing dalam partisipasi, dan mengabdikan pada perusahaan. Indrasari dkk. (2018:20) menggambarkan insentif sebagai jenis pembayaran dimana nilai seorang karyawan ditentukan oleh hasil finansial dan non-finansial yang mereka peroleh. Selain itu, insentif didefinisikan oleh Sudiro dkk. (2022:90) sebagai bentuk rangsangan atau motivasi yang disengaja yang diberikan organisasi kepada anggota

staf guna meningkatkan semangat kerja dan memungkinkan mereka bekerja pada tingkat yang lebih tinggi guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun Abdullah dkk. (2021:13), insentif merupakan salah satu jenis imbalan yang erat kaitannya dengan kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan konsep-konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif berkaitan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk menstimulasi dan meningkatkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, atau kapasitasnya untuk bekerja sedemikian rupa sehingga memberikan hasil yang diinginkan di tempat kerjanya, menentukan kinerjanya sebagai seorang karyawan. Kinerja pegawai menurut Dowansiba (2023:14) adalah kemampuan setiap pekerja untuk memenuhi tujuan program dan memberikan hasil yang diinginkan. Hal ini dilakukan sebagai kebiasaan pengaturan yang bertanggung jawab yang meningkatkan produktivitas. Selain itu, Putra dkk. (2022:30) menegaskan bahwa kinerja pegawai adalah hasil prestasi kerja—baik kuantitas maupun kualitas—yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban dengan tujuan meningkatkan prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Duha (2014: 223), kinerja pegawai dengan demikian dapat dipahami sebagai cara kerja atau kapasitasnya untuk bekerja dalam paket tertentu, porsi tugas, atau dalam jangka waktu tertentu.

Pandangan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa kinerja seorang pegawai didasarkan pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi dan sampel penelitian adalah tiga puluh pegawai UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

C. Temuan Penelitian dan Pembahasan

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan berfungsi sebagai alat pengumpulan data, dilakukan pengujian. Karakteristik kinerja karyawan, beban kerja, dan insentif dievaluasi menggunakan dua ide yang menggabungkan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas data. Data yang andal dan autentik akan menghasilkan hasil pengolahan data yang berkualitas tinggi. Setelah selesainya uji validitas dan reliabilitas, maka akan dilakukan pengolahan data lebih lanjut.

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel beban kerja (X1) disajikan pada tabel di bawah ini. Korelasi Item-Total Terkoreksi menunjukkan hasil pemrosesan data yang digunakan untuk mengkonfirmasi keakuratan pernyataan. Data ini diolah dengan menggunakan software SPSS.

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

Untuk item 1 sampai 13, nilai koefisien korelasi r_{hitung} bernilai positif, sesuai dengan perhitungan validitas statistik item-total. Sedangkan r_{tabel} sebesar 0,514 pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan angka 1 sampai dengan 13 dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dianggap valid.

Berikut tabel alat ukur yang digunakan yaitu Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi alat:

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

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrumen penelitian lebih besar dari 0,60 menunjukkan

reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas variabel insentif (X2) telah selesai dengan bantuan software SPSS. Hasil analisis nilai pengolahan data ditampilkan pada kolom korelasi item-total yang telah dikoreksi.

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

Perhitungan validitas statistik total item menghasilkan nilai koefisien korelasi r-hitung positif untuk item 1 sampai 10. Pada ambang signifikansi $\alpha=0,05$, rtabel berada pada 0,514. Hasilnya, 10 item teratas dengan rhitung>rtabel dianggap sah.

Untuk memastikan alat ukurnya digunakan Cronbach's Alpha, sebagaimana digambarkan pada tabel di bawah 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

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha instrumen penelitian

lebih dari 0,60 menunjukkan reliabilitasnya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kesimpulan nilai pengolahan data ditampilkan pada kolom Korelasi Item-Total Terkoreksi.

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

Perhitungan validitas statistik total item menghasilkan nilai koefisien korelasi rhitung positif untuk item 1 sampai 10. Pada tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, rtabelnya adalah 0,514. Hasilnya, 10 item teratas dengan rcount>rttable dianggap sah. Tabel 6 di bawah ini menggambarkan bagaimana Cronbach's Alpha merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengidentifikasi alat ukur:

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

Instrumen penelitian dinilai dapat dipercaya sebagaimana terlihat pada Tabel 6 di atas, dimana skor Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Mengetahui apakah sebaran seluruh data variabel normal atau tidak merupakan tujuan dari uji normalitas data. Untuk menilai apakah data normal, salah satu uji statistik nonparametrik yang dapat digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil uji normalitas data penelitian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7 Std. Deviation ,922810
Most Extreme Differences	Absolute Positive ,124 Negative -,103
Kolmogorov-Smirnov Z	,681
Asymp. Sig. (2-tailed)	,742

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

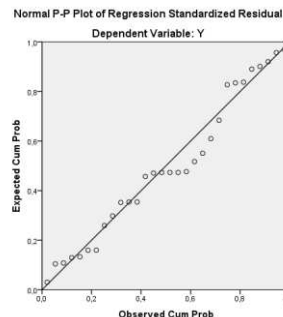
Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023, Alat Bantu SPSS Version 20

Sampel diambil dari distribusi normal, sesuai tabel di atas, yang ditunjukkan dengan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,681 yang berarti signifikansi di atas 0,50 atau nilai Kolmogorov-Smirnov Z > 0,50.

Cara alternatif untuk mengetahui normal tidaknya suatu data adalah dengan

menggunakan Plot Probabilitas Normal seperti di bawah ini.

Gambar 1
Normal Probability Plot



Karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan menunjukkan pola sebaran normal, Gambar 1 memberikan kesimpulan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

Untuk mengidentifikasi kesalahan umum yang menghasilkan korelasi kuat antara variabel independen, yang tidak sesuai untuk pembuatan prediksi dan menyebabkan hasil estimasi yang buruk. Tidak adanya multikolinearitas pada persamaan tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi kesalahan multikolinearitas jika nilai TOL dan VIF sama-sama mendekati 1. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
			Beta				

(Constant)	-4,936	2,238		-2,206	,036		
1 X1	,428	,033	,597	12,878	,000	,899	1,112
X2	,555	,043	,603	13,006	,000	,899	1,112

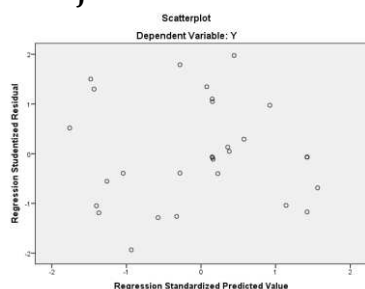
a. Dependent Variable: Y

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

Terlihat jelas dari tabel 8 di atas bahwa variabel independen dalam model regresi tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas.

Uji *Scatterplot* dapat digunakan untuk menilai apakah terdapat permasalahan heteroskedastisitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Karena tidak adanya pola konsisten yang terlihat pada lokasi-lokasi pada gambar sebelumnya, maka Gambar 2 (yang dibuat dengan menggunakan software SPSS Versi 20 Windows) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan tersebut memenuhi syarat klasik.

Untuk memastikan apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen digunakan uji parsial (uji t). Hasilnya ditampilkan pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(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, variabel Beban Kerja (X1) untuk thitung hasil pengolahan data penelitian sebesar 12,878 pada taraf signifikansi 0,000, dan nilai ttabel pada $\alpha=0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-K-1$ ($30-2-1$) =27 adalah 1,703. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, di UPTD Non Rawat Inap Puskesmas Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kinerja Pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja. Hasil pengolahan data penelitian untuk variabel insentif (X2) diperoleh thitung sebesar 13,006 dengan tingkat signifikansi 0,000, dan nilai ttabel pada $\alpha=0,05$ dengan derajat

kebebasan (df) $n-K-1$ ($30-2-1$) = 27 adalah 1,703. Temuan penelitian ini membawa peneliti pada kesimpulan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi.

Variabel independen dievaluasi bersama dengan variabel dependen menggunakan uji f yang mempunyai tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Tabel 10 menunjukkan temuan pengujian.

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	448,771	2	224,385	245,321	,000 ^b
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

Nilai f_{hitung} sebesar $245,321 > f_{tabel}$ pada $df = N-k-1$ ($30-2-1$) = 27 sebesar 3,35 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$, sesuai tabel 10 hasil pengolahan. Dapat disimpulkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh seluruh faktor independen yaitu beban kerja dan insentif. Dengan kata lain,

variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 11 di bawah ini menampilkan temuan uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,948	,944	,956

a. Predictors: (Constant), X2, X1

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

Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,948 (94,8) berdasarkan hasil pengolahan data tabel 11 diketahui bahwa 94,8% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel di luar model variabel tersebut.

Dengan menggunakan persamaan regresi di bawah ini, kinerja staf UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha diperiksa kaitannya dengan beban kerja dan insentif:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Beban Kerja

X2 = Insentif

Terlihat dari persamaan regresi linier berganda di atas bahwa komponen beban kerja dan insentif mempunyai tanda positif. Mengingat tipikal variabel beban kerja dan insentif, nilai variabel kinerja adalah koefisien (a) = -4,936. Dengan asumsi semua faktor lainnya tetap, maka koefisien regresi (b_1) yaitu sebesar 0,597 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan

meningkat sebesar 0,597% setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja. Kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,603% setiap kenaikan satu satuan insentif, sesuai dengan koefisien regresi (b_2) sebesar 0,603 dengan ketentuan semua variabel lainnya tetap.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh nilai t_{hitung} (12,878) > t_{tabel} (1,703) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja. Nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan beban kerja (X1) adalah nyata dan berkorelasi positif. Fakta bahwa t_{hitung} (13,006) > t_{tabel} (1,703) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh insentif. Selanjutnya, uji parsial terhadap hipotesis tentang bagaimana insentif mempengaruhi kinerja karyawan digunakan untuk menggambarkan hal ini. Selanjutnya nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa produktivitas pekerja (Y) dipengaruhi positif oleh insentif (X2).

Sedangkan nilai f_{hitung} (245,321) > f_{tabel} (3,35) apabila hipotesis diuji secara bersamaan (Uji F). Hasilnya, ditemukan bahwa variabel terikat atau kinerja karyawan dapat dijelaskan baik oleh beban kerja maupun insentif. Hal ini menunjukkan bahwa gabungan seluruh faktor independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu, diketahui bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) bervariasi sebesar 94,8% karena faktor independen (beban kerja dan insentif), sedangkan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam

model (koefisien determinasi atau R^2). . 0,948, atau 94,8%.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Rumah Sakit Manembonembo Tipe-C Bitung" yang dilakukan oleh Wewengkan, dkk. "Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PS Wajak Bella Jaya" adalah judul penelitian Buat. Penelitian yang dilakukan oleh Mario Candra dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rimbel, 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". Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh insentif dan beban kerja. Mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa temuan penelitian yang menunjukkan variabel beban kerja dan insentif memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan masih relevan jika dibandingkan dengan temuan sebelumnya.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa beban kerja dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja

pegawai di UPTD Puskesmas Non Rawat Inap Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan sebelumnya, peneliti dapat memberikan beberapa saran, seperti:

- 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

Dakhi, P. (2023). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Consumer Satisfaction With Purchasing Decisions As Intervening

Variables At Alfamidi Diponegoro Teluk Dalam-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 956–964. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.

Duha, T., & Dakhi, Y. (2020). Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 250–265. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>

Fau, J. F. (2020). ANALISIS EKSPOR KARET DAN KOPI INDONESIA KE NEGARA JEPANG DAN NEGARA SINGAPURA (PENDEKATAN MODEL GRAVITY). *Jurnal Education and Developmen*, 8(3), 932–937.

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>

Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>

- Fau, J. F., & Wau, M. (2022). Implementasi Kebijakan Refocusing Anggaran Penanggulangan Covid -19 di Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 187–191. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11478>
- Fau, S. H., & Gohae, A. S. (2022). The Effect Of Profitability And Liquidty On Value Companies With Capital Structure As Intervening Variables. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1679–1687. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilimiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 1954–1964.
- Manao, A. (2020). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SALON LIDEO. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 301–303.
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2022). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 189–193. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Wau, M., & Dakhi, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sierad Produce Tbk 1. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 173–186. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11428>
- Wau, M., Dakhi, Y., & Mendrofa, K. J. (2021). The Role of Corporate Governance as Moderating Variable Between Capital Structure and Mining Company Performance. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*, 3(2), 152–157. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Wau, M., Manao, A., & Dakhi, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Pengayaan: Jurnal Manajemen*, 13(1), 166–173.
- Wau, M., & Waruwu, Y. (2021). Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 6(2), 103–117. <https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2157>
- Wau, Y., & Wau, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 572–582. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12107>
- Zagoto, R., & Zalogo, E. F. (2023). PENGARUH SOSIALISASI PAJAK DAN LAYANAN INSTANSI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN

PERDESAAN. *JURNAL ILMIAH
BISNIS DAN PERPAJAKAN*, 5(1), 83–
89.