



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
(Studi Pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi  
Daerah Kabupaten Bungo)**

---

**Yudhi Novriansyah, Misra Yeni R, Handoko Firmansyah**  
**Universitas Muara Bungo**  
**(Naskah diterima: 20 November 2019, disetujui: 25 Desember 2019)**

***Abstract***

*The purpose of this research is to determine the effect of Work Motivation and Workload on the Performance of the State Civil Service Agency of the Regional Tax and Retribution Agency (BPPRD) of Bungo Regency partially or simultaneously. This research method is quantitative descriptive because it uses data that requires calculations and uses qualitative analysis to describe the data that has been obtained so that the data will be clearer. The sample in this study amounted to 40 people, who are the State Civil Apparatus Agency for the Management of Regional Taxes and Retribution Bungo. The results of this study, the variable Work Motivation (X1) Work Motivation (X1) obtained  $t_{count} (7.570) > t_{table} (2.026)$ , and Burden Work (X2) obtained  $t_{count} (2.943) > t_{table} (2.026)$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_a$  partially accepted has a significant effect on the Performance variable. The test results together with the variable Work Motivation (X1) and Workload variable (X2) the value of  $F_{count}$  is 33,177 greater than  $F_{table}$  of 3.25. So  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that the two independent variables simultaneously influence the dependent variable. Adjusted R Square value of 0.642 or 64.2%. Where the dependent variable (Y) can be explained by the two independent variables at 64.2%, while the remaining 38.5% is influenced by other variables outside the study.*

**Keywords:** Work Motivation, Workload, Performance.

***Abstrak***

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini bersifat Deskriptif Kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan Analisa Kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang, yang merupakan Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja (X1) Motivasi Kerja (X1) didapatkan nilai  $t_{hitung} (7,570) > t_{tabel} (2,026)$ , dan Beban Kerja (X2) didapatkan nilai  $t_{hitung} (2,943) > t_{tabel} (2,026)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil uji secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) nilai  $F_{hitung}$  adalah 33,177 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,25. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kedua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,642 atau 64,2%. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh

kedua variabel bebas sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

**P**emerintah Kabupaten Bungo mengeluarkan kebijakan berupa Peraturan Daerah Kabupaten Bungo Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka pemerintah Kabupaten Bungo membentuk Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) sebagai instansi yang berperan untuk menggali sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang pada tahun 2016 bernama Dinas Pendapatan Daerah, yang mana terdapat empat bidang yaitu bidang Pajak Daerah Lainnya (PDL), Fasilitas, Transfer, dan bidang PPB dan BPHTB. Di mana sekarang masalah dana perimbangan sudah diserahkan kepada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Daerah (BPKAD). Bidang Fasilitasi diganti dengan nama Bidang Perencanaan dan Pengembangan dan Bidang Transfer diganti nama menjadi Bidang Retribusi Daerah dan PAD lainnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Wajib Pajak Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo Tahun 2014 – 2018**

No	Jenis Pajak	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Reklame	1595	1757	1950	1908	2257
2	Hotel	19	16	18	18	37
3	Parkir	26	24	37	43	41
4	Mineral Bukan Logam dan Batuan	299	347	204	195	210
5	Hiburan	17	22	26	29	32
6	Pajak non PLN	2	2	2	4	12
7	Sarang Burung Walet	45	57	63	60	56
8	Air Bawah Tanah	49	52	108	102	99
9	Restoran	87	81	88	106	97

(Sumber : Sub.Bid. Pemungutan dan Penagihan Pajak BPPRD Kab.Bungo)

Tabel 1.1 di atas merupakan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab seluruh pegawai BPPRD Kabupaten bungo. Tabel diatas merupakan beban kerja yang harus dikerjakan oleh seluruh pegawai BPPRD Kabupaten Bungo. Berdasarkan tabel diatas jumlah wajib pajak pada setiap tahun nya selalu mengalami fluktuasi. Misalnya jenis pajak reklame periode tahun 2014-2018, setiap tahun nya

jumlah wajib pajak meningkat dari mulai tahun 2014 berjumlah 1.595 wajib pajak hingga pada tahun 2018 meningkat sejumlah 2.257 wajib pajak yang harus dipungut dan ditagih oleh pegawai BPPRD Kabupaten Bungo.

**Tabel 1.2 Data Realisasi Pajak Tahunan BPPRD Kabupaten Bungo periode 2014 -2018**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2014	116.657.374,21 2,36	107.128,0 87.451,41	91,83
2	2015	117.462.728,77 4,50	105.115,8 07.823,06	89,49
3	2016	123.883.203,00 9,90	114.792,1 57.858,04	92,66
4	2017	172.891.533,00 6,19	183.132,4 06.243,00	105,92
5	2018	134.362.845,63 5,08	133.872,9 22.158,56	99,64

(Sumber : Sub.Bag.Program dan Pelaporan BPPRD Kabupaten Bungo)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja BPPRD Kabupaten Bungo mengalami fluktuasi pada periode 2014 - 2018. Capaian realisasi pajak pada periode 2015 - 2017 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari yang telah ditargetkan oleh BPPRD Kabupaten Bungo. Pada setiap tahunnya Aparatur Sipil Negara sudah bekerja atau berusaha dengan maksimal tetapi belum bisa mencapai 100% target realisasi seperti yang diharapkan BPPRD Kabupaten Bungo.

Aparatur Sipil Negara belum maksimal dalam memprioritaskan pekerjaan dan lebih

cenderung menunda pekerjaan sehingga pada waktu *deadline* (batas waktu) pekerjaan tidak bisa selesai tepat waktu. Menyebabkan pekerjaan sebelumnya menjadi tertumpuk sehingga menghambat untuk memenuhi target. Hal tersebut disebabkan rendahnya motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada BPPRD Kabupaten Bungo dan beban kerja yang tinggi dan harus mengejar target kerjanya masing-masing sehingga menyebabkan penurunan kinerja.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Motivasi kerja**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mendapatkan hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka mempunyai keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Menurut Rivai (2003) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2007) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai keutusan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai dari motifnya. Dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan individu dalam mencapai yang diharapkan.

## **2.2 Indikator Motivasi**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Rivai (2003), yaitu:

1. Kompensasi merupakan sesuatu dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun pimpinan hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya.
2. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabotan, tata ruang, dan kondisi non fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan

berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa: kualitas kerja yang buruk, absensi yang tinggi, perputaran tenaga kerja yang tinggi, tingkat kesalahan kerja yang tinggi, terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan, dan unjuk rasa.

3. Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi dan untuk melaksanakan promosi maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu, syarat-syarat promosi itu harus dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan.

## **2.3 Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi

antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU Kesehatan No 36 Tahun 2009).

Pengertian beban kerja lainnya yaitu menurut Munandar (2001) memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut : Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ‘kuantitatif’, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk

diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit ‘kualitatif’, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Dari dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerja yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **2.4 Indikator Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2010) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Method*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (*Subjective Workload*

Assesment technique-SWAT), berdasarkan metode SWAT performasi kerja manusia maka indikator beban kerja antara lain adalah :

### 1. Beban waktu (*Time load*)

Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja. Beban waktu juga mencakup ada atau tidaknya waktu luang, interupsi, dan kelebihan aktivitas (*overlap*), melihat sejauhmana beban kerja yang diberikan pimpinan terhadap jumlah jam kerja yang efektif dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Agar tidak terjadi kelebihan maupun kekurangan waktu dalam melaksanakan tugas.

### 2. Beban usaha mental (*Mental effort load*),

yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beban usaha mental juga berkenaan dengan kesadaran dan konsentrasi dalam bekerja.

### 3. Beban tekanan Psikologis (*Psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

## 2.5 Kinerja

Menurut Mas'ud, (2004) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik

secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Menurut Hasibuan, (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkuprawira, (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara, (2004) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2.6 Indikator Kinerja

Menurut setiawan, (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi/perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Mas'ud (2004) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

#### 1. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasil.

#### 2. Kualitas Kerja

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat

dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan.

#### 3. Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan pegawai untuk memanfaatkan setiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

#### 4. Ketepatan

Berkaitan dengan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, dan harus memiliki kreativitas untuk memberikan ide-ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### III. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian dilakukan pada objek yang alamiah. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo, penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu 2 bulan yang dimulai Februari 2018. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena

penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2010) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kabupaten Bungo yang berjumlah 40 orang.

Sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel dan perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subyek atau obyek penelitian (Sugiyono, 2015). Sehubungan subjek kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 40 orang. Jadi teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling (sampling jenuh).

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara: wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain.

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono,2011).

Angket (kuesioner) adalah suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari responden secara tertulis (Sugiyono,2015). Teknik Angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarluaskan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Observasi yaitu metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian dan data tersebut dihimpun dengan cara penggunaan panca indera.

Alat analisisnya adalah teknik korelasi Product Moment yang diperoleh dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.0. Untuk melakukan pengujian hipotesis Uji Signifikansi pengaruh Parsial (Uji-t) dan Uji Signifikansi pengaruh secara simultan (Uji F). Kemudian melakukan Uji Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>).

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menguji sejauh mana pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Aparatur Sipil Negara Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, maka peneliti melakukan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23.00, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.22**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		Beta	
1 (Constant)	2,833	5,035	
VARIABEL_MOT	,609	,080	,745
IVASI_KERJA_X1			
VARIABEL_BEB	,530	,180	,290
AN_KERJA_X2			

a. Dependent Variable: VARIABEL\_KINERJA\_Y

Sumber: Output SPSS (olah data 2019)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:  $Y = 2,833 + 0,609X_1 + 0,530X_2 + e$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Konstanta = 2,833

Jika variabel Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja dianggap kosntan sama dengan

nol, maka variabel Kinerja adalah sebesar 2,833.

b. Koefisien Regresi Motivasi Kerja = 0,609

Jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel Beban kerja diasumsi tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,609. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, semakin baik Motivasi Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja ASN.

c. Koefisien Regresi Beban Kerja = 0,530

Jika variabel Beban Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel Motivasi Kerja diasumsi tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,530. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo, semakin rendah Beban

Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja ASN.

Hasil regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni Kinerja. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Sementara nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (*df*)  $n-k$  dimana  $n =$  banyak sampel dan  $k =$  banyaknya variabel bebas dan terikat, maka  $40 - 3 = 37$  diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.

**Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,833	5,035		,563	,577
VARIABEL_MOTIVASI_KERJA_X1	,609	,080	,745	7,570	,000
VARIABEL_BESEN_KERJA_X2	,530	,180	,290	2,943	,006

a. Dependent Variable: VARIABEL\_KINERJA\_Y

Sumber: Output SPSS (olah data 2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji t untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Hasil uji parsial, variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} (7,570) > t_{tabel} (2,026)$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.  $t_{hitung}$  positif artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Jika Motivasi Kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula Kinerja ASN Badan

Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

b. Hasil uji t untuk Beban Kerja ( $X_2$ )

Hasil uji parsial, variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  ( $2,943 > t_{tabel}$  ( $2,026$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.  $t_{hitung}$  positif artinya Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Jika Beban Kerja semakin ringan, maka akan semakin meningkat pula Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

#### **Hasil Uji F (simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Sementara nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  df 1 ( $k-1$ ) atau  $3 - 1 = 2$ , dan df 2 ( $n - k$ ) atau  $40 - 3 = 37$  ( $n$  adalah jumlah kasus atau responden dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas dan terikat), diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,25

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji F (simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	466,354	2	233,177	33,177	,000 <sup>b</sup>
Residual	260,046	37	7,028		
Total	726,400	39			

a. Dependent Variable: VARIABEL\_KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant),  
VARIABEL\_BEBAN\_KERJA\_X2,  
VARIABEL\_MOTIVASI\_KERJA\_X1

Sumber: Output SPSS (olah data 2019)

Berdasarkan output Anova tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 33,177 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,25.

Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap variabel dependen yakni Kinerja ASN Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo. Dapat dilihat pada tabel model *summary* berikut ini:

**1Tabel 4.25 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,642	,623	2,65109

a. Predictors: (Constant),  
VARIABEL\_BEBAN\_KERJA\_X2,  
VARIABEL\_MOTIVASI\_KERJA\_X1

b. Dependent Variable:

VARIABEL\_KINERJA\_Y

Sumber: Output SPSS (olah data 2019)

Berdasarkan output Model *Summary* pada tabel 4.25 diatas dapat disimpulkan nilai  $R^2$  sebesar 0,642 atau 64,2%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa proporsi pengaruh yang diberikan masing-masing variabel yaitu variabel independen terhadap variabel dependen, dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) sebesar 64,2% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  (7,570) >  $t_{tabel}$  (2,026), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  (2,943) >  $t_{tabel}$  (2,026), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya jika Motivasi Kerja dan Beban Kerja dimanajemen dengan baik, sesuai dengan yang dibutuhkan maka akan semakin meningkat pula Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.

2. Berdasarkan output Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 33.177

- lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.25. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Bungo.
3. Berdasarkan output Model Summary di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.642 atau 64,2%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan proporsi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap besarnya variasi (naik turun) variabel terikat. Dimana variabel terikat Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.
- Aprisandi, Riko. 2017. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja (studi pada Karyawan Collection dan Marketing PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo)*. Skripsi Universitas Muara Bungo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gujarati, Damodar N. 2009. *Dasar Ekonometrika* (Buku 1, edisi ke-5). Salemba Empat. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. cetakan ke1. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Komarudin. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer (studi pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bungo)*. Skripsi Universitas Muara Bungo.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: PT. Bumi Aksara.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mars, Tornado Randy. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Tree Hotel di Makasar*. Skripsi Universitas Hasanuddin Makasar.

- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, Puspita Asri Ilsa. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks.
- Reza, Rona. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus Badan Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Kab.Merangin)*. Skripsi Universitas Muara Bungo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.