

PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM KERJA, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH DJP SUMATERA UTARA I

Nelwan Hutabarat
Universitas Islam Sumatera Utara
nelwan.hutabarat@gmail.com

ABSTRACT

Research Objectives Are: To determine the effect of workload on employee performance at the North Sumatra I DJP Regional Office, to determine the effect of the work climate on employee performance, to determine the effect of work facilities on employee performance, to determine the effect of motivation on employee performance, to determine the effect of the burden work, work climate, work facilities and simultaneous motivation for employee performance at the North Sumatra DJP Regional Office I. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis The results showed that: there was no significant effect between workload on employee performance, because according to the results of t analysis $<t\text{-table } (1.534 > 1.67)$ at $n = 50$ with a significance level of 95%, there was a significant influence between climate work on employee performance, because according to the results of t analysis $> t\text{-table } (5.102 > 1.67)$ at $n = 50$ with a significance level of 95%, there is a significant influence between work facilities on employee performance, because according to the results of t analysis $> t\text{-table } (3.886 > 1.67)$ at $n = 50$ with a significance level of 95%, there is a significant effect between motivation on employee performance, because according to the results of t analysis $> t\text{-table } (4,413 > 1.67)$ at $n = 50$ with a significance level of 95%. F-count value $> F$ table $(359.434 > 2.57)$ together (multiple) there is a positive and significant influence of workload, work climate, work facilities, motivation on the performance of large employees the influence of 97%. Thus the hypothesis proposed is accepted.

Keyword : workload, work climate, work facilities, employee motivation and performance.

ABSTRAK : Tujuan Penelitian Adalah : Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh beban kerja, iklim kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa : tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung $<t\text{-tabel } (1,534 > 1,67)$ pada $n = 50$ dengan taraf signifikan 95%, ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung $> t\text{-tabel } (5,102 > 1,67)$ pada $n = 50$ dengan taraf signifikan 95%, ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung $> t\text{-tabel } (3,886 > 1,67)$ pada $n = 50$ dengan taraf signifikan 95%, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung $> t\text{-tabel } (4,413 > 1,67)$ pada $n = 50$ dengan taraf signifikan 95%. Nilai F-hitung $> F$ tabel $(359,434 > 2,57)$ secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja, iklim kerja, fasilitas kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai besar pengaruhnya sebesar 97%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword : Beban Kerja, Iklim Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi dan Kinerja.

1. Pendahuluan

Kinerja atau performan adalah prestasi kerja dari seseorang atau lebih dalam pelaksanaan

pekerjaannya. Pimpinan melakukan penilaian kinerja karena Penilaian kinerja suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat

menunjukkan kinerja para pegawai secara rutin dan teratur yang sangat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai secara rutin yang dinilai maupun instansi secara keseluruhan. Penilaian kinerja penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi pihak instansi untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasa berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performaharapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai kinerja yang tinggi..

Apabila pimpinan selalu ingin mengetahui kinerja pegawai juga tidak luput dari perhatian iklim kerja. Iklim kerja adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan staf-staf, atau hubungan antara peserta organisasi yang menjadi anggota instansi ikut mempengaruhi proses kegiatan dan pencapaian tujuan instansi. Adanya interaksi ini dapat memunculkan dukungan para pegawai (*support*), kekompakan (*cohesiveness*), keretakan (*disengagement*), kepuasan (*satisfaction*), kedekatan (*closeness*) dan keterlibatan (*involvement*). Ketertiban, misalnya mengukur sejauh mana para staff peduli dan tertarik pada kegiatan-kegiatan dan berpartisipasi dalam diskusi di ruangan. Yang menimbulkan adanya dimensi-dimensi dalam organisasi seperti Dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi yang disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan membicarakan tujuan utama instansi dalam mendukung pertumbuhan/ perkembangan pribadi dan motivasi diri untuk tumbuh dan berkembang. Skala-akala yang terkait dalam dimensi ini di antaranya adalah kesulitan (*difficulty*), kecepatan (*speed*), minat (*interest*), halangan (*hindrance*), standar prestasi (*achievement standart*), kemandirian (*independence*), kompetensi (*competition*). Kepuasan dalam bekerja ini juga diperoleh dari fasilitas- fasilitas seperti fasilitas kerja, kesehatan, perumahan. Apabila ini tidak

terpenuhi akan menimbulkan suatu kontradiksi dari berbagai pihak, seperti pemerintah, organisasi buruh, terutama pegawai itu sendiri, bahkan kemungkinan organisasi internasional akan turut mencampurinya. Apabila ini terjadi dan tidak dapat diatasi maka akan mengakibatkan kerugian yang besar bagi organisasi yang berakhir pada berhentinya kegiatan dan operasional setiap organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai

Sebagai daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan giatnya berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Perbedaan itu disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing pegawai. Bagi setiap pegawai motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, tetapi bias berbentuk penghargaan dari lingkungan, prestasi, status sosial yang semuanya merupakan ganjaran sosial yang non materilsifatnya. Karena manusia tidak sama dengan mesin, maka harus senantiasa dimotivasi untuk bekerja. Pimpinan tidak dapat mengharapkan bahwa motivasi pegawai akan muncul secara spontan. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan pegawai oleh karena itu pemberian motivasi harus bertitik tolak dari kebutuhan pegawai itu sendiri. Pemberian motivasi yang tidak sesuai hanya akan memberikan kekecewaan bagi si pegawai itu sendiri.

Kinerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I belum maksimal, hal ini disebabkan pegawai di kantor tersebut kurang memiliki motivasi yang maksimal sehingga tidak bergairah dan bersemangat untuk melaksanakan kerja.

Agar pegawai dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya diperlukan tindakan-tindakan untuk memotivasi pegawai seperti pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja serta penghargaan-penghargaan seperti promosi, bonus dan lainnya yang nantinya dengan motivasi tersebut pegawai akan mengevaluasi atau memperbaiki perilakunya sendiri untuk dapat melakukan tugas yang dibebankan kepadanya kearah yang lebih baik.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I

- b. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I
- c. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I
- e. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, iklim kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I

2.2. Populasi

Sugiyono (2010: 90) mengemukakan: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan pengertian ini populasi bisa berupa semua individu yang mewakili pola kelakuan tertentu atau sebahagian dari kelompok itu." Artinya populasi dapat berupa individu yang mewakili pola kelakuan atau sebagian. Populasi penelitian ini 126 orang adalah pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

2.3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Arikunto (2010 : 120) menyebutkan bahwa : "apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik

diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15 %, atau 20 - 25 % atau lebih". Berdasarkan kutipan di atas sampel lebih dari 100 maka populasi diambil sebesar 40% yakni sebanyak 50 orang.

Tabel 1
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
1	Kepala Kantor	1	0
2	Kepala Bidang	5	2
3	Kepala Seksi	17	8
4	Fungsional	27	13
5	Penelaah Keberatan	17	8
6	Pelaksana	58	29
	Jumlah	126	50

2.4. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasionalisasi variabel bertujuan menjelaskan tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) yang terdiri dari 3 yaitu beban kerja (X_1), iklim Kerja (X_2) Fasilitas kerja (X_3), motivasi (X_4) dan variabel dependen (Y) yakni kinerja pegawai. Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan yang positif maupun negative bagi variabel dependen. Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan, yaitu variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 2
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Data	Skala
Beban kerja (X_1)	Sifat Karakter Karakteristik kaitannya dengan kebiasaan dan kecenderungan pegawai Karakteristik tergambar dalam perilaku pegawai Hubungan karakteristik dengan perilaku pegawai	Interval	Likert
Iklim Kerja (X_2)	Dimensi Iklim Kerja Skala Iklim Kerja Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Suasana kerja di Kantor	Interval	Likert
Fasilitas kerja (X_3)	Jumlah Fasilitas Keadaan Fasilitas Kemampuan menggunakan fasilitas Fasilitas sesuai kemajuan teknologi	Interval	Likert

	Tersedianya fasilitas lain		
Motivasi (X4)	Kesesuaian Jabatan Promosi Jabatan Gaji Pegawai Pujian dari Pimpinan Motivasi Pimpinan	Interval	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Konsep kinerja Acuan Menilai Kinerja Ukuran Kinerja Faktor yang mempengaruhi kinerja	Interval	Likert

2.5. Uji Kualitas Data

Validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Validitas instrument adalah untuk mengukur sejauh mana instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian benar-benar tepat untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas ini menganut dua pendekatan:

- Validitas isi: mengkonsultasikan butir-butir instrumen kepada ahli (*judgement expert*) yang dalam penelitian ini dilakukan kepada pembimbing penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukung, Instrumen kuisioner dikembangkan dalam opsi sangat setuju sampai sangat tidak setuju untuk masing-masing variabel.
- Validitas Butir : menguji secara statistik butir-butir setiap instrument apakah memiliki nilai yang valid atau tidak. Untuk pengujian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{h=1}^n XY - \sum_{h=1}^n X \sum_{h=1}^n Y}{\sqrt{\{n \sum_{h=1}^n X^2 - (\sum_{h=1}^n X)^2\} \{n \sum_{h=1}^n Y^2 - (\sum_{h=1}^n Y)^2\}}}$$

Nilai koefisien korelasi masing-masing item terhadap total masing-masing item (r hitung) dibandingkan dengan r tabel. Item dikatakan valid jika nilai r hitung > r tabel.

Uji reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian memiliki derajat kekonsistenan (tetap) yang dilihat dari nilai-nilai jawaban responden. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1, reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,70. Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Untuk memudahkan

perhitungan validitas dan reliabilitas dapat dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

2.6. Uji Asumsi Klasik

2.6.1. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinieritas dapat dilihat aturan sebagaimana disebutkan Wijaya : (2011:121) yakni :

- Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable terikat.
- Besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dimana VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1.

2.6.2. Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas auto korelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan Uji Durbin Watson dimana criteria pengujian : tidak terjadi autokorelasi jika $(4-dl) < dw < dl$, hal ini dapat dibuktikan melalui Tabel Klasifikasi nilai d

2.6.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Wijaya menyebutkan (2011:126): Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *Cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran. Selanjutnya Wijaya (2010:127) menyatakan bahwa: untuk mendeteksi apakah ada atau tidak ada gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara "Melihat pola titik-titik pada Scatterplots regresi"

Analisis grafik dengan melihat grafik plot, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

2.6.4. Uji Normalitas

Uji anormalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dapat diketahui dari histogram dan grafik penyebaran titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan memenuhi syarat untuk menggunakan uji regresi berganda yakni Model penduga Regresi Linier Berganda, dengan metode "OLS" (*Ordinary Least Square*) dengan matematik dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi beban kerja

b₂ : Koefisien regresi iklim kerja

b₃ : koefisien regresi Fasilitas kerja

b₄ : Koefisien motivasi

X₁, X₂ : Variabel Bebas Penelitian

e : epsilon (standar error)

2.7. Uji- f (Uji secara simultan)

Untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap variabel terikat maka digunakan Uji F yaitu : $F = \frac{JK_{REG} k}{JK_{REG} (n - k - 1)}$

$$F = \frac{JK_{REG} k}{JK_{REG} (n - k - 1)}$$

Uji F ini berdistribusi F dengan dk pembilang = k, dk penyebut = (n-k-1)

Kriteria Pengujian :

- Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95%, $\alpha = 0,05$., artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf signifikan 95%, $\alpha = 0,05$ artinya tidak ada

pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

2.8. Uji-t (Uji secara parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat di uji melalui uji t yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{sb_1}$$

Kriteria Uji :

t- hitung \leq t- tabel = Tiak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara pasial

t- hitung $>$ t- tabel = ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara pasial

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana $D = R^2 \times 100\%$.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Coba Instrumen

Uji Coba instrumen dilakukan untuk mengetahui kevalidan dan reliabilitas item variabel. Uji validitas dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, tujuan dilakukannya pengujian ini adalah untuk mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment.

Item kuesioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 25$ adalah 0,396 (Lampiran 10). Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian memiliki derajat kekonsistenan (tetap) yang dilihat dari nilai-nilai jawaban responden. Pengujian ini dilakukan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0,70. Adapun data skor uji validitas dan reliabilitas item Angket dari variabel penelitian dapat dilihat pada lampiran 2.

a. Variabel Beban kerja (X₁)

Berdasarkan data pada lampiran 2 dapat diperoleh hasil uji validitas untuk item kuesioner Beban kerja (X₁) sebagaimana lampiran 3 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3

Uji Validitas Item Angket Beban kerja (X₁)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
------------	--------------------	---------	------------	------------

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,572	0,396	r hitung > r tabel	Valid
2	0,400	0,396	r hitung > r tabel	Valid
3	0,587	0,396	r hitung > r tabel	Valid
4	0,706	0,396	r hitung > r tabel	Valid
5	0,657	0,396	r hitung > r tabel	Valid
6	0,749	0,396	r hitung > r tabel	Valid
7	0,657	0,396	r hitung > r tabel	Valid
8	0,488	0,396	r hitung > r tabel	Valid
9	0,736	0,396	r hitung > r tabel	Valid
10	0,555	0,396	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Pada awalnya item kuesioner variabel Beban kerja ada 3 item yang tidak valid, setelah direvisi maka diperoleh validitas sebagaimana tabel di atas. Pada Tabel 3. di atas dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk Beban kerja (X_1) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 3 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,882 dan

nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Beban kerja (X_1) adalah reliabel.

b. Variabel Iklim Kerja (X_2)

Setelah diperbaiki sebanyak 2 item sebagaimana lampiran 4 hasil uji validitas item kuesioner Iklim Kerja (X_2) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4
Uji Validitas Item Kuesioner Iklim Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,739	0,396	r hitung > r tabel	Valid
2	0,825	0,396	r hitung > r tabel	Valid
3	0,539	0,396	r hitung > r tabel	Valid
4	0,641	0,396	r hitung > r tabel	Valid
5	0,350	0,396	r hitung > r tabel	Valid
6	0,614	0,396	r hitung > r tabel	Valid
7	0,328	0,396	r hitung > r tabel	Valid
8	0,481	0,396	r hitung > r tabel	Valid
9	0,706	0,396	r hitung > r tabel	Valid
10	0,786	0,396	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Pada Tabel 4, dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Iklim Kerja (X_2) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 4 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,880 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat

disimpulkan bahwa item kuesioner iklim kerja (X_2) adalah reliabel.

c. Variabel Fasilitas kerja (X_3)

Berdasarkan lampiran 5 hasil uji validitas untuk item variabel Fasilitas kerja, (X_3) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5
Uji Validitas Kuesioner Fasilitas kerja (X_3)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,539	0,396	r hitung > r tabel	Valid
2	0,680	0,396	r hitung > r tabel	Valid
3	0,736	0,396	r hitung > r tabel	Valid
4	0,805	0,396	r hitung > r tabel	Valid
5	0,733	0,396	r hitung > r tabel	Valid
6	0,701	0,396	r hitung > r tabel	Valid
7	0,700	0,396	r hitung > r tabel	Valid
8	0,573	0,396	r hitung > r tabel	Valid
9	0,444	0,396	r hitung > r tabel	Valid

10	0,489	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
----	-------	-------	--------------------------	-------

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Pada Tabel 5, dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel fasilitas kerja, (X_3) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 5 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,895 dan nilai ini lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner fasilitas kerja, (X_3) adalah reliabel.

d. Variabel motivasi (X_4)

Pada mulanya ada 2 item yang tidak valid tapi setelah diperbaiki barulah diperoleh kevalidannya. Berdasarkan lampiran 6 hasil uji validitas untuk item variabel motivasi (X_4) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6
Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X_4)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.463	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.617	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.613	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.764	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.711	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.711	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.600	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.549	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.458	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.488	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Pada Tabel 6, dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi (X_4) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 6 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,873 dan nilai ini lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Motivasi (x_4) adalah reliabel.

e. Variabel kinerja pegawai (Y)

Pada mulanya ada 2 item yang tidak valid tapi setelah diperbaiki barulah diperoleh kevalidannya. Berdasarkan lampiran 7 hasil uji validitas untuk item variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 7
Uji Validitas Kuesioner kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.604	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.421	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.661	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.563	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.611	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.518	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.659	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.763	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.648	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.634	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data, 2019

Pada Tabel 7, dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah

valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 6 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,879 dan nilai ini lebih besar dari 0,70, maka dapat

disimpulkan bahwa item kuesioner kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu digunakan uji asumsi

klasik yakni Uji Multikolinieritas, Uji Auto korelasi dan Uji Heterokedastisitas dan Uji Normalitas.

3.2.1. Uji Multikolinieritas

Untuk melihat terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF sebagaimana pada lampiran 9 sebagai berikut.

Tabel 8
Nilai VIF

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	.000		
1			
Beban kerja	.132	.285	3.513
Iklim kerja	.000	.177	5.654
Fasilitas kerja	.000	.121	8.296
Motivasi	.000	.109	9.162

Sumber : Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besarnya nilai VIF masing-masing variabel adalah 3,513, 5,654, 8,296; dan 9,162 dimana < 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 yang berarti kolinieritas dapat ditoleransi.

3.2.2. Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas autokorelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan Uji Durbin Watson dimana kriteria pengujian : tidak terjadi autokorelasi jika $(4-dl) < dw < dl$, Berdasarkan lampiran 9 diperoleh nilai d sebagai berikut.

Tabel 9
Durbin Weatson

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.74724	1.840

Nilai Durbin Weatson dapat dibandingkan dengan Tabel Klasifikasi nilai d sebagai berikut.

Tabel 10
Klasifikasi nilai d

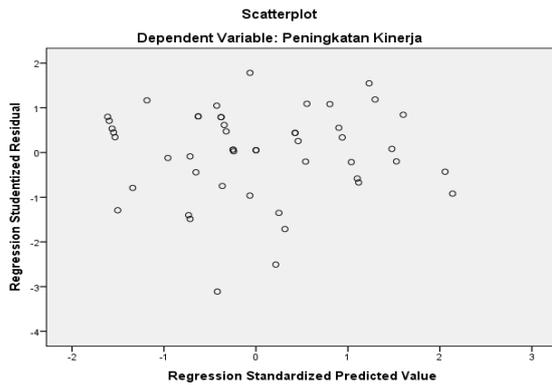
Nilai d	Keterangan
$< 1,10$	Ada autokorelasi
$1,10 - 1,54$	Tidak ada kesimpulan
$1,55 - 2,46$	Tidak ada autokorelasi
$2,46 - 2,90$	Tidak ada kesimpulan
$> 2,91$	Ada autokorelasi

Sumber : Wijaya (2011:125)

Berdasarkan nilai Durbin Weatson di atas dapat dilihat bahwa Besarnya Nilai Durbin Watson 1,840 yang berada antara 1,55 – 2,46 yang memberi keterangan bahwa tidak ada autokorelasi.

3.2.3. Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas karena data cross section memiliki data yang memiliki berbagai ukuran (Kecil, sedang dan besar). Cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi terikat dengan residualnya. Cara menganalisisnya adalah :dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat hasil uji pada lampiran 9 sebagai berikut.

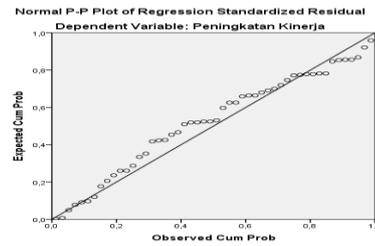


Gambar 1. Scatter Plot

Berdasarkan gambar scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (begelombang, melebar kemudian menyempit) maka model regresi telah tidak terjadi heterokedastisitas

3.2.4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Menurut Wijaya (2011:130).



Gambar 2. Grafik Plot

Berdasarkan gambar histogram di atas dapat dilihat distribusi mendekati normal. Selanjutnya gambar grafik Plot menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dengan maksud untuk memperoleh gambaran hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat hal ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda

Berdasarkan analisis regresi linier ganda (Multiple) sebagaimana pada lampiran 10 diperoleh koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 11
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.695	1.036		5.495	.000
1					
Beban kerja	.066	.043	.075	1.534	.132
Iklim kerja	.323	.063	.315	5.106	.000
Fasilitas kerja	.231	.059	.291	3.886	.000
Motivasi	.389	.088	.347	4.413	.000

Sumber : Hasil SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 5.16 diperoleh koefisien regresi variabel beban kerja 0,066, Iklim Kerja = 0,323, fasilitas kerja, 0,231 dan motivasi 0,389 dengan konstanta 5,695, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,695 + 0,066X_1 + 0,323X_2 + 0,231X_3 + 0,389X_4$$

Persamaan di atas menunjukkan konstanta bernilai positif dan nilai koefisien regresi juga positif. Hal ini memberi gambaran bahwa perubahan rata-rata variabel peningkatan kinerja Pegawai (Y) tergantung dari perubahan variabel Beban kerja (X₁), Iklim Kerja (X₂).

Fasilitas kerja (X₃) dan motivasi (X₄) Artinya apabila Beban kerja dikurangi, Iklim Kerja, fasilitas kerja dan motivasi, ditingkatkan akan diikuti perubahan kinerja pegawai. Perubahan ini merupakan peningkatan apabila bertanda positif dan penurunan atau pengurangan jika bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja, Iklim Kerja, fasilitas kerja motivasi, terhadap kinerja pegawai.

3.4. Uji Hipotesis

Berdasarkan analisis varians (Anova) pada tabel 12 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 12
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	802.793	4	200.698	359.434	.000 ^b
1	Residual	25.127	45	.558		
	Total	827.920	49			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban kerja, Iklim kerja, Fasilitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F-hitung sebesar 359,434 sedangkan nilai F-tabel (Lampiran) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 45 adalah sebesar 2,57 dimana F-hitung > F tabel (359,434 > 2,57) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban kerja, Iklim Kerja fasilitas kerja dan motivasi, terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis 4 yang diajukan diterima kebenarannya.

3.6. Uji Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis data beban kerja Pegawai di Kantor wilayah DJP Sumatera Utara I umumnya sangat banyak, Iklim Kerja di Kantor wilayah DJP Sumatera Utara I kurang tenang, fasilitas kerja kurang cukup dan motivasi kerja pegawai rendah, dan

peningkatan kinerja pegawai kurang tinggi. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila beban kerja dikurangi, Iklim Kerja semakin baik fasilitas kerja dicukupkan dan dilengkapi dan motivasi ditingkatkan, karena hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh terdapat pengaruh signifikan Beban kerja, Iklim Kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Apabila Beban kerja dikurangi, Iklim Kerja semakin tenang dan kondusif, fasilitas kerja dicukupi atau dilengkapi dan motivasi ditingkatkan 1% maka kinerja pegawai akan naik menjadi 1%. Besarnya pengaruh beban kerja, iklim kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui uji determinasi (D) dimana $D = R^2 \times 100\%$. Hasil analisis pada model summary sebagaimana pada lampiran 9 sebagai berikut.

Tabel 13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.967	.74724

Berdasarkan tabel 5.20 diperoleh $R^2 = 0,970$ maka $D = 0,970 \times 100\%$ sehingga $D = 97\%$. Dengan demikian pengaruh Beban kerja, Iklim Kerja, fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 97%. sedangkan 3% lagi yang mempengaruhi kinerja Pegawai ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

4. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.

1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung < t-tabel (1,534 > 1,67) pada n = 50 dengan taraf signifikansi 95%.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung > t-tabel (5,102 > 1,67) pada n = 50 dengan taraf signifikansi 95%.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai,

karena menurut hasil analisis thitung > t-tabel (3,886 > 1,67) pada n = 50 dengan taraf signifikansi 95%

4. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis thitung > t-tabel (4,413 > 1,67) pada n = 50 dengan taraf signifikansi 95%
5. Nilai F-hitung > F tabel (359,434 > 2,57) secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja, iklim kerja, fasilitas kerja, motivasi terhadap kinerja pegawai besar pengaruhnya sebesar 97%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil Kurnia, (2010), **Kebutuhan Tenaga Kerja**, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Burhanuddin. (2012), **Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan**. Jakarta: Bumi Aksara

- Davis, K. dan Newtorm, Jhon W. (2010). **Perilaku Dalam Organisasi** (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga
- Flippo, G, (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Bumi Aksara
- Hadiyanto. (2009). **Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia**, Jakarta : Reneka Cipta
- Handoko, T. Hani, (2009), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Cetakan pertama, Liberty,
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. (2010). **Manajemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia** (Penerjemah: Agus Dharma). Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Locke, E.A, (2007), **Esensi Kepemimpinan** (Terjemahan), Jakarta Mutiara Utama,
- Manullang, M, (2010), *Dasar-Dasar Management*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moenir, A. S, (2013), **Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan**. Jakarta, Gunung Agung,
- Ranupandojo, Heidjrahman, dan Suad Husnan, (2012): *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPF
- Robbins, Sephen. (2009). **Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi** : Alih bahasa, Hadiyana Pujaatmika, Jakarta : Prenhalindo.
- Rohani Ahmad, (2012): **Pengelolaan Pengajaran**, Jakarta : Rineka Cipta
- Simamora Henry (2012). **Manajemen Pemasaran Internasional**, Edisi Pertama, Jakarta Salemba Empat..
- Soeprihanto, John, (2011), **Manajemen Personalia**, BPF, Yogyakarta, Gajah Mada
- Susilo, Willy, (2011), **Motivasi Intrinsik**, Jakarta : PT. Vorqistatama Binamega.
- Sugiyono, (2010), **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**, Cetakan ke 10, Bandung Alfabeta.
- Sudjana, (2010), **Metoda Statistika**, Bandung. Tarsito,
- Thoha, Miftah, (2013). **Prilaku Organisasi**, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Tua, Marihot, (2011), **Prilaku dan Prestasi**, Jakarta, Grasindo
- Winardi. (2012). **Manajemen Perilaku Organisasi**, Bandung : Cipta Aditya Bakti
- Wijaya Tony, (2011), *Cepat Menguasai SPSS Untuk Olah & Interpretasi Data Penelitian*, Yogyakarta. Cahaya Atma