

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS PEMUNGUT PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERDESAAN DAN PERKOTAAN (PBB-P2) DI KECAMATAN KUALUH HULU KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Endah Roro Anggini¹

Muhammad Yusra²,

Razif³, Rany Gesta Putri Rais⁴

endah.190420163@mhs.unimal.ac.id¹, myusra@unimal.ac.id², razif@unimal.ac.id³

, ranygesta@unimal.ac.id⁴

*Program Studi Akuntansi, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe
Kampus Bukit Indah, Blang pulo, Muara Satu, Lhokseumawe*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini dilakukan pada seluruh desa di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagikan kuisioner kepada 79 responden petugas pemungut pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemungut pajak perdesaan dan perkotaan, (2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemungut pajak perdesaan dan perkotaan, (3) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pemungut pajak perdesaan dan perkotaan di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Petugas, Pajak Bumi dan Bangunan.

Abstract

This study aims to determine how the influence of competence, work motivation and workload on the performance of rural and urban land and building tax collectors (PBB-P2) in Kualuh Hulu District, Labuhanbatu Utara Regency. This research was conducted in all villages in the District of Kualuh Hulu, Labuhanbatu Utara Regency. The data used in this study were primary data obtained by distributing questionnaires to 79 respondents from rural and urban land and building tax collectors (PBB-P2) in Kualuh Hulu District, Labuhanbatu Utara Regency. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) competence partially had a positive and significant effect on officer performance, (2) work motivation partially had a positive and significant effect on officer performance, (3)

workload partially had a positive and significant effect on officer performance in Kualuh District Hulu Labuhanbatu Utara Regency.

Keywords : *Competence, Work Motivation, Workload, Performance, Property Tax.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya tersebut. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila organisasi ingin berkembang.

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif (*Coordination*). Kondisi ini sesuai dengan pendapat Preffer (2002:172), bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian serta sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2010:324), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kariyamin et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi pegawai adalah motivasi kerja. Hasibuan (2012:122) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reiny Irianti Poetri et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Christine et al, (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi Kinerja adalah Beban Kerja. Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Malik & Rully (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Vania & Wahyu (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, 2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, 3) Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan perdesaan dan perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Teori Perspektif Psikologi

Teori utama yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Luthans melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka kepemimpinan, motivasi kerja dan beban kerja dapat ditempatkan sebagai stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja karyawan sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2008:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian Muhammad Joni Hidayat, (2020) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian lain juga menunjukkan hasil yang sama yang dilakukan oleh Kariyamin et al., (2020) dimana Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

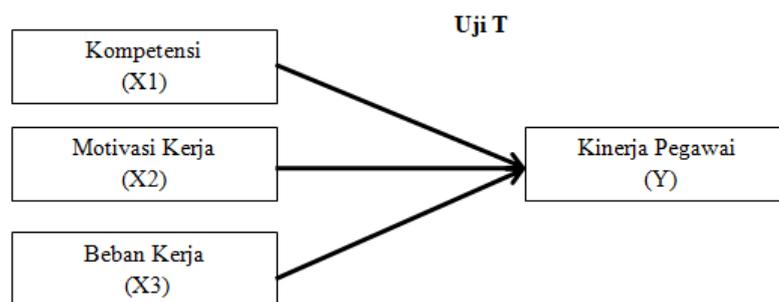
Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hasil penelitian Christine, et al., (2021) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Huda Khoyrun et al., (2020) juga menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja menurut Munandar dan Sunyoto (2018: 20) merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan

menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hasil penelitian Nur Azizah, et al., (2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Putra Belawa, et al., (2022) menunjukkan hasil yang sebaliknya. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali, dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Beban Kerja karyawan berkurang maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak Kuta Bali.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H.1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
 H.2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
 H.3 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berlokasi di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sedangkan yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu Petugas Pemungut Pajak Bumi Dan Bangunan Perdesaan Dan Perkotaan (PBB-P2) Di Kecamatan Kualuh Hulu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 79 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2) di Kecamatan Kualuh Hulu yang berjumlah 79 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer. Data primer yang diperoleh dalam bentuk berupa opini dari responden yang berbentuk jawaban dari kuisioner yang dibagikan langsung kepada Pegawai Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan di Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Teknik Pengumpulan Data

1. Tinjauan Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mempelajari teori dan konsep yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada buku, makalah, dan jurnal guna memperoleh landasan teoritis yang memadai untuk melakukan pembahasan.

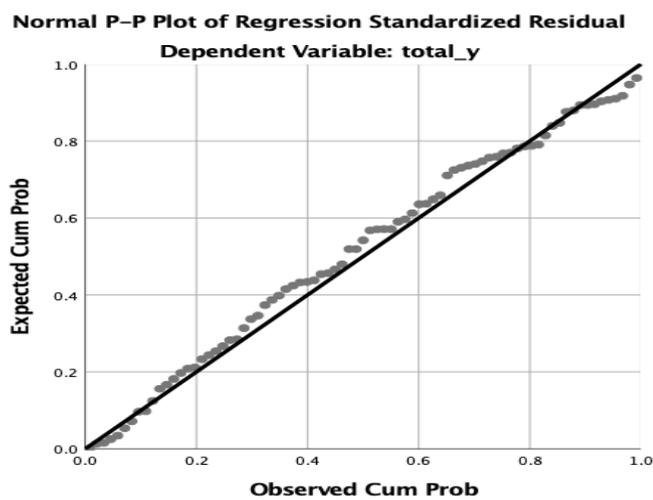
2. Penelitian Lapangan

Adapun alat-alat pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian lapangan kuisisioner. Kuisisioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal dan telah memenuhi asumsi normalitas data.

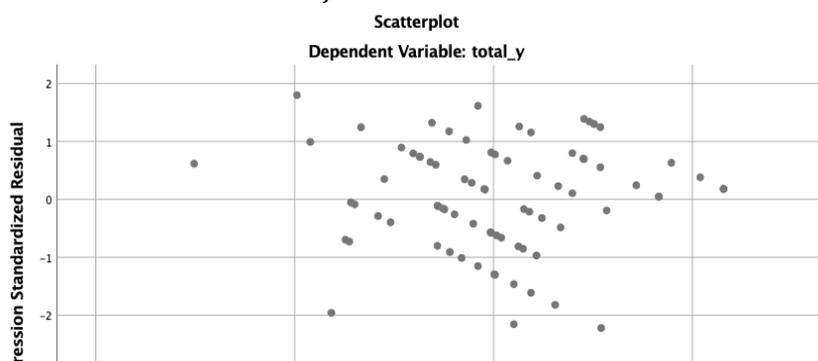
Uji MultiKolinieritas

Model	CollinearityTolerance	Statistics VIF
Total.X1	0,946	1,057
Total.X2	0,813	1,231
Total.X3	0,773	1,293

Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya variable Kompetensi, variabel Motivasi Kerja dan variabel Beban Kerja memiliki nilai toleransi diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Berdasarkan gambar di atas maka dapat dijelaskan titik titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	3,109	2.719		1,143	0,256		
total_x1	0,225	0,093	0,216	2,421	0,018	0,946	1,057
total_x2	0,146	0,057	0,245	2,551	0,013	0,813	1,231
total_x3	0,508	0,115	0,435	4,414	0,000	0,773	1,293

Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan-persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,109 + 0,225X_1 + 0,146X_2 + 0,508X_3$$

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa besar nilai konstanta adalah 3,109 hal ini berarti jika variabel Kompetensi (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) konstan (bernilai 0), maka minat (Y) nilainya sebesar 3,109. Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,225 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan pada variabel Kompetensi sebesar 1 satuan skala likert maka perkembangan Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,225. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,146 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan pada variabel Motivasi Kerja sebesar 1 skala likert maka perkembangan Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,146. Koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar 0,508 yang berarti bahwa jika terjadi perubahan pada variabel Beban Kerja sebesar 1 skala likert maka perkembangan Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,508.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil pengujian uji t dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X1)
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 terima H_a artinya secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 tolak H_a artinya secara parsial variabel Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis alternatif H_a diterima, hal ini berarti variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,241 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($df=n-k$) pada $n = 79$ sebesar 1,665 pada $\alpha = 5\%$ dan nilai signifikan sebesar $,000 < 0,05$.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 terima H_a artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 tolak H_a artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis alternatif H_a diterima, hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,551 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($df = n-k$) pada $n = 79$ sebesar 1,665 pada $\alpha = 5\%$ dan nilai signifikan sebesar $,000 < 0,05$.

3. Variabel Beban Kerja (X3)
 - a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 terima H_a artinya secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
 - b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terima H_0 tolak H_a artinya secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa hipotesis alternatif H_a diterima, hal ini berarti variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,414 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($df=n-k$) pada $n = 79$ sebesar 1,665 pada $\alpha = 5\%$ dan nilai signifikan sebesar $,000 < 0,05$.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Relasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	0,436	0,413	1,445

Sumber: Data primer diolah tahun (2023)

Berdasarkan Tabel di atas, koefisien determinasi dilihat pada nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,413. Maka dapat kita simpulkan bahwa variable Kompetensi, variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) memiliki kemampuan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel minat yaitu sebesar 41,3%. Sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian ini.

Pengaruh Variabel Kompetensi terhadap Kinerja Petugas

Berdasarkan hasil uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,241 lebih besar dari nilai t_{tabel} ($df = n-k$) pada $n = 79$ sebesar 1,665 pada $\alpha = 5\%$ dan nilai signifikansi

sebesar $.000 < 0.05$. Maka terdapat pengaruh antara X1 dengan Y. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk hipotesis variabel Kompetensi terhadap Kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nofiar et al. (2021) dimana variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Heri & Fitri (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. Kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, yang artinya pegawai yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang baik akan memberikan kemudahan bagi semua pihak untuk menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai dan dimanfaatkan dengan baik. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa indikator kompetensi tertinggi adalah peran sosial. Hal ini menunjukkan bahwa petugas memiliki hubungan yang baik dan saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan dengan rekan kerja. Selain itu indikator kompetensi terendah adalah sikap. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pemungut PBB P2 kurang mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas

Berdasarkan hasil uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 2,551 lebih besar dari nilai t tabel ($df = n-k$) pada $n = 79$ sebesar 1.665 pada $\alpha = 5\%$ dan nilai signifikansi sebesar $.000 < 0.05$. Maka terdapat pengaruh antara X2 dengan Y. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2019) dimana variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Ayu & Bagia (2020) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai puskesmas. Semakin baik variable motivasi kerja diterapkan maka akan semakin meningkat efektivitas dari variabel kinerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin kuat dorongan karyawan dari dalam diri maupun dari luar dirinya, maka semakin kuat pula karyawan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Semakin besar motivasi petugas dalam menyelesaikan tugasnya maka akan semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan. Pada hasil penelitian ini indikator motivasi tertinggi adalah tujuan. Hal ini menunjukkan besarnya tujuan yang ingin diwujudkan oleh pegawai tersebut. Selain itu indikator motivasi terendah adalah kewajiban. Hal ini menunjukkan bahwa petugas masih kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengaruh Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Petugas

Berdasarkan hasil uraian di atas, dapat kita ketahui bahwa variabel beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 4,414 lebih besar dari nilai t tabel ($df = n-k$) pada $n = 79$ sebesar 1.665 pada $\alpha = 5\%$ dan nilai signifikansi sebesar $.000 < 0.05$. Maka terdapat pengaruh antara X3 dengan Y. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan untuk hipotesis variabel Beban Kerja terhadap Kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Deni & Herman (2020) dimana variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari penelitian yang penulis lakukan ini. Indikator tertinggi dari variabel beban kerja adalah penggunaan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa petugas merasa terbebani dengan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu indikator terendah dari variabel beban kerja adalah kondisi pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja. 2) Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara sebesar 41,3%. Sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) Secara parsial Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang sudah peneliti paparkan sebelumnya, berikut adalah saran bagi pihak perusahaan dan peneliti selanjutnya: 1) Untuk Lebih meningkatkan Kinerja Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, harus diberikan perhatian lebih dalam hal Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja agar tercapainya target PBB-P2 yang telah ditetapkan. 2) Untuk meningkatkan hubungan baik antara pimpinan dengan Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara, perlu dibangun komunikasi yang baik antara pimpinan dengan Petugas. 3) Untuk mendekati tingkat kesempurnaan bagi masing-masing individu para Petugas Pemungut Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan Kecamatan Kualuh Hulu Kabupaten Labuhanbatu Utara perlu untuk memupuk rasa tanggungjawab atas pekerjaan dan melakukan evaluasi diri atas pekerjaan yang dilakukan agar terus lebih baik. 4) Bagi penulis bahwa skripsi ini belum sempurna masih banyak perbaikan dan kritik serta saran terhadap skripsi ini, variabel yang saya ambil di dalam skripsi ini adalah variabel independent yaitu kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja, sedangkan untuk dependen adalah kinerja Petugas. 5) Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian serta indikator-indikator penelitian dan memperdalam teoritis sehingga memperkaya ilmu.

Daftar Pustaka

- Azizah, Nur., Nelly Martini., & Sonny Hersona. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2). 2598-8301. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2402>
- Belawa, Anak Agung Oka Putra., Et Al. 2022. Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. *VALUES*, Volume 3, Nomor 1. 2721-6810.
- Christine., Hendry., & Yovie Ernanda. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Abdya Centra Perabot. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*. 2716-3083. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i1.1048>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

-
- Heri & Fitri andayani. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Neo Politea FISIP Universitas Al-Ghifari*.
- Joni Hidayat, Muhammad. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. 0216-4930. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2355>
- Kariyamin., Nasir Hamzah., & Niniek Lantara. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *TATA KELOLA*. 2089-0982. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Khoyrun, Huda., Aftoni Sutanto., & Abdul Choliq Hidayat. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI*. 2502-2024. <http://dx.doi.org/10.36982/jiegm.v11i1.1059>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Musa, Muhammad Nur Deni & Herman Surijadi (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik*.
- Nabila, Vania Sally & Wahyu Syarvina (2022) analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*. 2723-2328.
- Poetri, Reiny Irianti., Bambang Mantikei., & Thresia Kristiana. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management*, 1(3), 179-186. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i3.2561>
- Pfeffer, Jeffrey. (2002). *Paradigma Baru-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rohman, Abdul Malik & Rully Moch. Ichsan (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2798-1851.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka. 121-131.
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Workload)*. Solo: Harapan Press.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Wulandari, P. Ayu Asri & I W. Bagia. (2020) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai puskesmas. *Jurnal manajemen dan bisnis*. 2685-5526.