



Pengaruh Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

The Influence of Working Period, Incentives, Organizational Culture, Teamwork and Occupational Safety on Employee Performance at the Regional Revenue Agency of Labuhanbatu Regency

Winda Asri Rakasiwi^{1*}, Elvina², Abd. Halim³

^{1, 2, 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 35 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 pegawai. Analisis regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan menyatakan bahwa Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kata Kunci: Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim Dan Keselamatan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the Influence of Work Period, Incentives, Organizational Culture, Teamwork and Work Safety on Employee Performance at the Regional Revenue Agency of Labuhanbatu Regency. Data collection techniques used in the study were observation, documentation and questionnaires using a Likert scale. The population in this study were 35 employees of the Regional Revenue Agency of Labuhanbatu Regency. The entire population in this study will be used as a sample, namely 35 employees. Multiple linear regression analysis was tested using partial (t), simultaneous (F) and coefficient of determination tests. The results of the study prove that partially and simultaneously state that Work Period, Incentives, Organizational Culture, Teamwork and Work Safety have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of Labuhanbatu Regency.

Keywords: *Tenure, Incentives, Organizational Culture, Teamwork and Occupational Safety, Employee Performance*

Histori Artikel:

Diterima 15 April 2025, Direvisi 20 Mei 2025, Disetujui 23 Mei 2025, Dipublikasi 28 Mei 2025.

***Penulis Korespondensi:**

Bundaqueen@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.677>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Pada setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang telah disusun oleh pimpinan. Potensi sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan salah satu modal penting dan juga pemegang peranan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan, umumnya banyak perusahaan yang memiliki masalah dan kebanyakan masalah tersebut berhubungan dengan sumber daya manusianya apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya. Karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Untuk mencapai target perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya.

Secara umum, bisnis lebih cenderung memilih karyawan dengan lebih banyak pengalaman. Waktu kerja terutama merupakan penjumlahan dari apa yang telah dikuasai dan dialami. Ini berarti bahwa seiring waktu, akan menjadi jelas sejauh mana seseorang telah menguasai tugas mereka. "Seniority length of service atau 4 masa kerja adalah lamanya waktu seorang pegawai menawarkan tenaganya kepada organisasi, tergantung dari pengalaman bekerjanya.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan upah dan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, karena kinerja merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu Perusahaan.

Penerapan budaya organisasi sudah dapat dilakukan sejak karyawan mulai bergabung dengan organisasi, hal ini dimaksudkan untuk memudahkan karyawan baru beradaptasi dan menanamkan budaya organisasi kedalam pribadi karyawan tersebut. Budaya organisasi harus dapat mendukung tujuan dari perusahaan dan harus dikelola dengan baik sebagai pengarah perilaku karyawan dan pendorong persepsi kinerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kerjasama tim perusahaan. Dengan adanya kerjasama dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keselamatan kerja yang berdampak positif terhadap pekerjaan. Maka dari itu, keselamatan kerja bukan hanya suatu kewajiban yang harus di perhatikan oleh para pekerja, akan tetapi suatu kebutuhan yang harus di penuhi oleh sistem pekerjaannya. Dengan kata lain keselamatan kerja bukan suatu kewajiban melainkan suatu kebutuhan bagi para pekerja dan bagi bentuk kegiatan pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam

beberapa hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, dan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut Effendy dan Fitria (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal hingga akhir sebagai hasil yang didapat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Menurut Rudiansyah (2014) masa kerja adalah "lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia." Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Menurut Aprilyanti (2017) yang dikutip menyatakan bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu pekerjaan maka keterampilan dan kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan semakin meningkat. Menurut Sondang (2015) masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan yang dapat diukur dengan kategori sebagai berikut: 1. Usia kerja atau periode selama bekerja. 2. Beban kerja 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Menurut Hasibuan (2017), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Sedangkan menurut Manik & Syafrina (2018), insentif ialah motivasi yang berwujud uang dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawannya agar bisa mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tentang insentif dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan insentif dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, memberikan apresiasi berupa uang atas dasar hasil kerja yang optimal dan melebihi target yang sudah ditentukan, agar dapat merangsang atau mendorong motivasi dan hasil kerja karyawan serta bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemberian insentif hendaknya dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator pemberian insentif, terkait dengan indikator insentif terdapat pendapat ahli dari Pangabean (Lijan Poltak Sinambela, 2016) diantaranya: 1. Sederhana, peraturan dan system insentif harus singkat, jelas, dan dapat dimengerti. 2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan. 3. Dapat dicapai, setiap karyawan harus mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu. 4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2016). Namun sebaliknya, budaya pun dapat menjadi suatu beban pada organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (2016), budaya dapat menjadi penghalang terhadap perubahan bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi. Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja karyawan secara

maksimal. Budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang (Sedarmayanti, 2013). Sunyoto dan Burhanudin (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Susanto (2017) budaya organisasi adalah normanorma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison, dkk (2016): a. Kesadaran diri adalah Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi. b. Keagresifan adalah Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias. c. Kepribadian adalah Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. d. Performa adalah Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. e. Orientasi Tim adalah Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Menurut (Sopiah, 2008) suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya – upaya individual para karyawan menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individual tersebut. Menurut (Robbins & Judge, 2017) mengungkapkan bahwa Kerja Tim adalah sebuah kelompok yang secara individu memiliki upaya yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah input yang dilakukan secara individu. Hal itu disimpulkan bahwa Kerja Tim menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu pada sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut (Amirullah, 2015) kerja sama tim sebagai kumpulan individu yang bekerja sama agar dapat menggapai suatu keberhasilan. Menurut (Davis & William, 2014) terdapat enam indikator adalah sebagai berikut: 1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi konflik 6. Share power 7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Menurut Mangkunegara (2017) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, pendengaran. Taryaman (2016) mengemukakan bahwa Keselamatan Kerja ialah “Keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, escalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain.” Mangkunegara (2017) mengemukakan beberapa indikator keselamatan kerja, yaitu: a. Keadaan tempat lingkungan kerja, b. Pengaturan udara, c. Pengaturan penerangan, d. Pemakaian peralatan kerja, e. Kondisi fisik dan mental pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku

dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahriani dan Syarif, 2022). Menurut Safitri, (2019) indikator untuk mengukur kinerja adalah : Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan tempat penelitian yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, yang berlokasi di Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 35 orang, yang semuanya dijadikan sampel dalam penelitian ini. Seluruh pegawai tersebut akan memberikan data yang diperlukan melalui kuesioner, pengamatan langsung terhadap kegiatan di Bapenda, serta dokumentasi yang relevan untuk mendukung penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama periode November 2024 hingga April 2025. Waktu penelitian ini dipilih untuk memberikan cukup ruang bagi proses pengumpulan data yang menyeluruh, serta untuk memastikan kualitas data yang diperoleh. Selama periode ini, pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, pengambilan dokumentasi terkait kegiatan di Bapenda, dan distribusi kuesioner kepada seluruh pegawai yang menjadi sampel. Analisis data yang diperoleh akan menggunakan metode regresi linier berganda, yang diuji dengan uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Hasil uji validitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Masa Kerja (X ₁)	P1	0,651	0,5	Valid
	P2	0,623	0,5	Valid
	P3	0,872	0,5	Valid
Insentif (X ₂)	P4	0,820	0,5	Valid
	P5	0,886	0,5	Valid
	P6	0,691	0,5	Valid
	P7	0,743	0,5	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	P8	0,708	0,5	Valid
	P9	0,598	0,5	Valid
	P10	0,613	0,5	Valid
	P11	0,689	0,5	Valid
	P12	0,708	0,5	Valid
Kerjasama Tim (X ₄)	P13	0,892	0,5	Valid
	P14	0,613	0,5	Valid

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
	P15	0,823	0,5	Valid
	P16	0,758	0,5	Valid
	P17	0,762	0,5	Valid
	P18	0,618	0,5	Valid
	P19	0,953	0,5	Valid
Keselamatan Kerja (X ₅)	P20	0,561	0,5	Valid
	P21	0,925	0,5	Valid
	P22	0,618	0,5	Valid
	P23	0,853	0,5	Valid
	P24	0,758	0,5	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P25	0,734	0,5	Valid
	P26	0,923	0,5	Valid
	P27	0,722	0,5	Valid
	P28	0,867	0,5	Valid
	P29	0,739	0,5	Valid
	P30	0,828	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

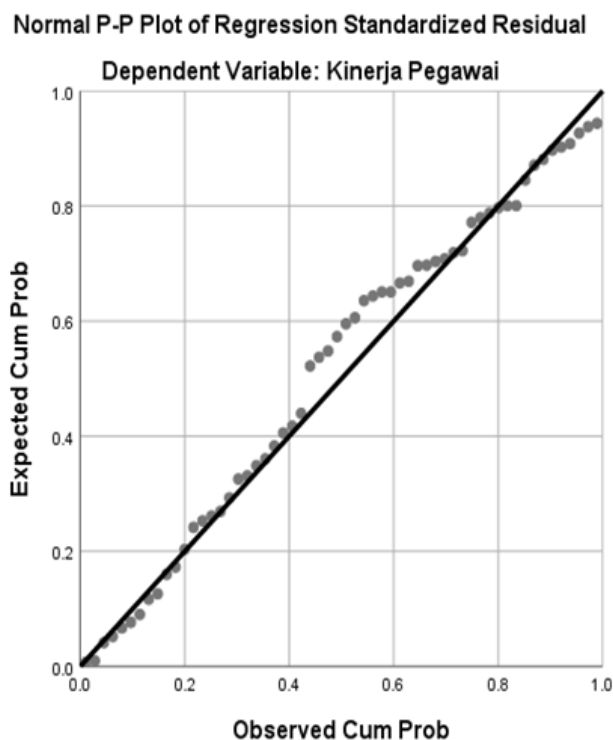
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Masa Kerja	,836	Reliabel
Insentif	,815	Reliabel
Budaya Organisasi	,824	Reliabel
Kerjasama Tim	,855	Reliabel
Keselamatan Kerja	,891	Reliabel
Kinerja Pegawai	,848	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel masing-masing indikator pada uji validitas memiliki nilai $> 0,5$ dan masing masing nilai yang terdapat pada variabel untuk uji reliabilitas $> 0,7$. Pengujian berikutnya dapat dianalisis dengan uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini dapat dimuat dengan grafik p-plot pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik P-Plot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas selanjutnya dapat dilihat melalui Tabel 3:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83491403
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.051
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikasinsi 0,177 dengan dari taraf signifikansi $> 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4:

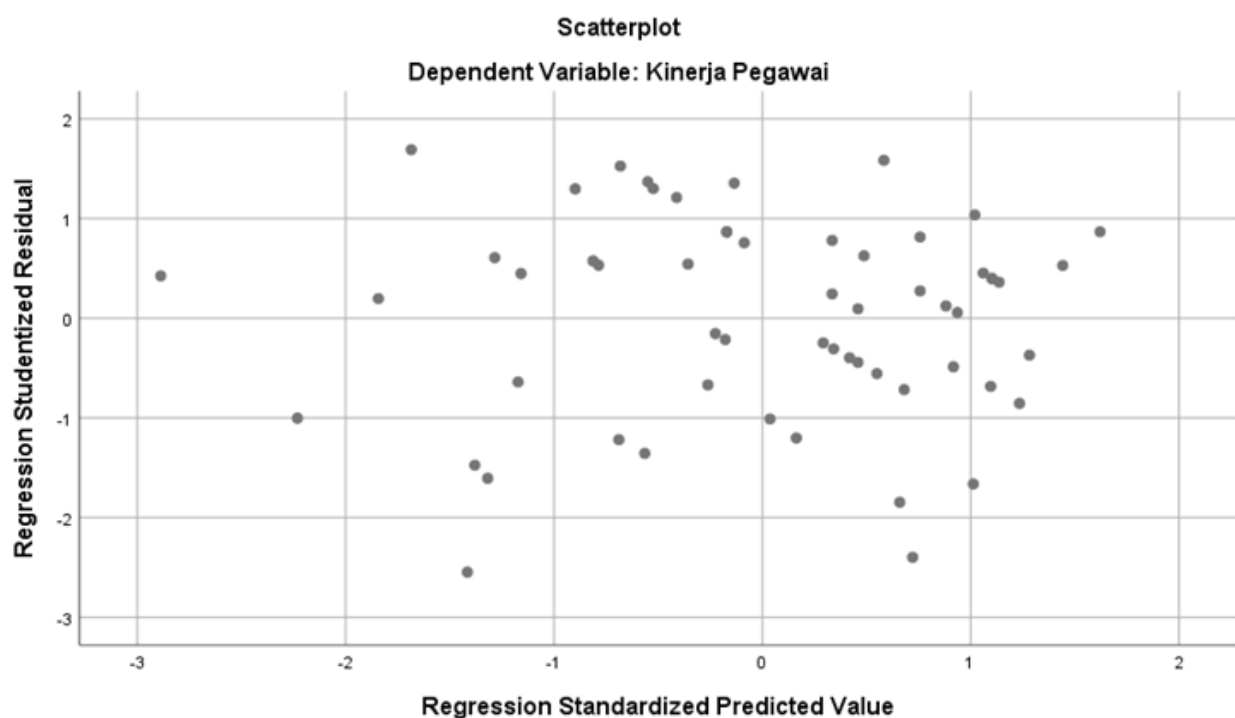
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.548	1.845		.634	.414		
Masa Kerja	.432	.207	.247	2.213	.007	.544	2.236
Insentif	.521	.244	.448	4.832	.000	.352	3.159
Budaya Organisasi	.236	.161	.124	2.166	.013	.839	1.156
Kerjasama Tim	.212	.212	.072	2.184	.039	.738	1.687
Keselamatan Kerja	.458	.286	.341	2.682	.002	.382	4.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa keempat variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2:



Gambar 2. Grafik scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.548	1.845		.634	.414		
Masa Kerja	.432	.207	.247	2.213	.007	.544	2.236
Insentif	.521	.244	.448	4.832	.000	.352	3.159
Budaya Organisasi	.236	.161	.124	2.166	.013	.839	1.156
Kerjasama Tim	.212	.212	.072	2.184	.039	.738	1.687
Keselamatan Kerja	.458	.286	.341	2.682	.002	.382	4.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 1,548 + 0,432X_1 + 0,521X_2 + 0,236X_3 + 0,212X_4 + 0,458X_5$. Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Masa Kerja sebesar 0,432. Insentif sebesar 0,521, nilai Budaya Organisasi sebesar 0,236, nilai Kerjasama Tim sebesar 0,212, nilai Keselamatan Kerja sebesar 0,458 serta nilai konstanta (a) sebesar 1,548. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 35 - 5 - 1 = 29$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 2,0452. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.548	1.845		.634	.414		
Masa Kerja	.432	.207	.247	2.213	.007	.544	2.236
Insentif	.521	.244	.448	4.832	.000	.352	3.159
Budaya Organisasi	.236	.161	.124	2.166	.013	.839	1.156
Kerjasama Tim	.212	.212	.072	2.184	.039	.738	1.687
Keselamatan Kerja	.458	.286	.341	2.682	.002	.382	4.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,213 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,007 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel Masa Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian hasil dari variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar 4,832 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 2,166 > t tabel 2,0452 dan nilai signifikan yaitu 0,013 < 0,05 yang berarti ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja

pegawai. Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $2,184 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,039 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian hasil dari variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2,682 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$.

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Adapun penentuan nilai F_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k$; $n - k = 5$; $35 - 5 = 5$; 30 . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{\text{tabel}} = (5; 30)$ maka nilai F_{tabel} adalah $2,53$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	518.119	5	80.915	74.985	.000 ^b
	Residual	49.574	29	1.276		
	Total	567.693	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Budaya Organisasi, Insentif, Masa Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $74,985 > F_{\text{tabel}} 2,53$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.863	1.283

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Budaya Organisasi, Insentif, Masa Kerja, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, SPSS, 2025

Nilai R Square dari analisis koefisien determinasi sebesar $0,878$ artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Keselamatan Kerja sebesar $87,8\%$, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dapat dilihat hasil pegujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,213 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Masa Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian lain juga menunjukkan

bahwa Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya hasil penelitian menurut (Jayanti dan Dewi, 2021).

Kemudian hasil dari variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $4,832 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Saputri dkk. (2021) menemukan bahwa Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,166 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,013 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kinanti dan Simanjuntak (2020) yang menjelaskan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, pegawai harus mampu untuk memiliki Budaya Organisasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Karena standart penilaian kinerja bukan hanya melalui penyelesaian tugas ataupun hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, melainkan dari cara pegawai bekerjasama dengan pegawai lainnya, kelancaran komunikasi antar pegawai, watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal juga menjadi standart pengukuran ataupun penilaian yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai.

Selanjutnya diperoleh nilai t hitung sebesar $2,184 > t$ tabel $2,0452$ dan nilai signifikan yaitu $0,039 < 0,05$ yang berarti ini berarti variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Lawasi & Triatmanto (2017) menjelaskan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, jika instansi terus menerus memberikan Kerjasama Tim serta mampu diaplikasikan dan diterapkan oleh para pegawai didalam instansi selama melaksanakan pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian hasil dari variabel Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2,682 > t$ tabel $2,045$ dan nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Cahyono & Mardikaningsih (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa prestasi kerja mampu untuk meningkatkan kinerja. Jika pegawai memiliki prestasi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Seperti halnya pegawai mampu untuk menguasai pekerjaan di suatu bidang tertentu didalam sebuah instansi, maka dari prestasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja dengan cara memberikan Kerjasama Tim dan pengajaran kepada pegawai lainnya agar dapat saling kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

SIMPULAN

Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Masa Kerja, Insentif, Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Keselamatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan di satu instansi, yaitu Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi atau wilayah lain. Kedua, variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada lima faktor, yaitu masa kerja, insentif, budaya organisasi, kerjasama tim, dan keselamatan kerja, padahal kinerja pegawai

dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang belum diteliti, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau beban kerja. Ketiga, data yang diperoleh hanya berdasarkan kuesioner tertutup dengan skala Likert, sehingga kemungkinan adanya bias persepsi subjektif dari responden tidak dapat dihindari.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan instansi lain atau membandingkan antara beberapa daerah guna memperoleh gambaran yang lebih umum tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, peneliti di masa depan juga diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, atau gaya komunikasi organisasi, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Metode pengumpulan data juga dapat ditingkatkan dengan melibatkan wawancara mendalam atau observasi langsung untuk memperkaya data kualitatif sebagai pelengkap data kuantitatif.

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi manajemen Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Karena seluruh variabel yang diteliti terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka pihak manajemen perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan masa kerja, pemberian insentif yang adil dan kompetitif, penciptaan budaya organisasi yang positif, penguatan kerjasama tim, serta peningkatan standar keselamatan kerja. Upaya-upaya ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas pegawai, tetapi juga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>.
- AB. Susanto. 2017. *Budaya, Manajemen dan Persaingan*. Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Bella Kinanti dan Jontro Simanjuntak, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Nov Profab Di Kota Batam. Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 11-20.
- Davis Keith, William Frederick. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Effendy, A.A., Fitria, J.R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 3.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-ekonomika*, 5(1), 20-30.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, 4 Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan" dalam *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume 5, No. 1. Malang: Universitas Merdeka Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education.
- Safitri, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 2154. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed.1. Jakarta : Bumi Aksara.
- S. Manik and N. Syafrina, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Riau," *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 1–6, 2018, doi: 10.31849/jieb.v15i1.72.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto dan Burhanudin (2011). *Perilaku Organisasional*. CAPS. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (S. Suyantoro, Ed.). Andi Offset.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Taryaman, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.