PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

Desni Lubis
Universitas Islam Sumatera Utara
desnilubis@gmail.com

ABSTRACT

There is a significant influence between the ability to work the performance of employees, because according to the results of analysis $T_{hitung} > T_{table}$ ($2.966 > 1.67$) at $n = 96$ with the level of Signifikansi 95%. There is a significant influence between organizational culture to employee performance, results of $T_{hitung} > T_{Table}$ analysis ($3.220 > 1.67$) at $n = 96$ with the level of Signifikansi 95%. There is a significant influence between the organizational climate to the employees ' performance, because according to the results of the analysis $T_{hitung} > T_{table}$ ($1.984 > 1.67$) at $n = 96$ with a level of equal 95%. There is a significant influence between loyalty to employee performance, because according to the results of analysis $T_{hitung} > T_{table}$ ($8.893 > 1.67$) at $n = 96$ with the level of exposure to 95%. The value $F_{count} > F_{table}$ ($87,303 > 2.46$) with DK pemator 4 and DK Denominator 91 together (multiple) there are positive influence and significant work ability, organizational culture, climate organization Andloyalty to the performance of office employees West Medan Primary Tax service. Thus a proposed hypothesis was received.

Keyword : *Work ability, organizational culture, organizational climate, loyalty and employee performance*

ABSTRAK : *Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerjaterhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,966 > 1,67$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,220 > 1,67$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,984 > 1,67$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,893 > 1,67$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($87,303 > 2,46$) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 91 secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.*

Keyword : *Kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, loyalitas dan Kinerja Pegawai*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, tentunya berusaha maksimal akan kemampuan yang mereka miliki, agar dapat pegawai tersebut menjalankan atau mengerjakan tugas yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Dalam teori ditambahkan kesempatan untuk berkerja seorang pegawai sebagai seorang individu mungkin bersedia dan akan mampu bekerja

dengan optimal, namun dalam menjalankan pekerjaan pasti ada rintangan atau hambatan tentang kinerja tersebut. Tingkat kinerja yang tinggi merupakan fungsi, dan tidak adanya rintangan yang menghalangi pegawai itu. Kenyataan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat tentang kinerja menunjukkan, bahwa kinerja pegawai terlihat belum optimal, pegawai bekerja hanya sebatas menjalankan sebagai rutinitas sehari-hari. Dari

permasalahan yang terungkap di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, maka penulis menduga tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas kerja pegawai.

Kemampuan kerja adalah sejumlah kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan untuk memecahkan permasalahan baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan. Sehingga dengan berfikir secara rasional ini seorang pegawai akan mampu untuk bertindak secara terarah dan menghadapi lingkungannya secara efektif. Kemampuan kerja seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan. Semakin tinggi kemampuan kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai antara lain pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2010: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing.

Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah iklim organisasi. Davis (2011:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Fenomena tentang iklim organisasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat diantaranya kualitas sumber daya manusia pegawai masih belum sesuai harapan dan pembagian tugas yang belum merata dari atasan.

Loyalitas adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja pegawai adalah melalui pendekatan yang dilakukan seorang pemimpin secara efektif dan efisien, dan yang perlu diperhatikan adalah pesan pada saat disampaikan oleh pimpinan haruslah jelas dan mudah dimengerti oleh pegawai sebagai tujuan akhir. Fenomena tentang loyalitas kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat diantaranya kesempatan dan keterlibatan pegawai khususnya staf dalam memberikan masukan kepada atasan masih kurang optimal dan masih ada pegawai dalam bekerja hanya sebatas menjalankan rutinitas sehari-hari tanpa adanya kreativitas dalam menghadapi masalah yang dihadapi terutama dengan pelayanan kepada wajib pajak.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat..
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat..
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat..
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan. Barat Jalan Asrama No. 7-A, Medan-20151.

2.2. Populasi

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama MedanBarat yang berjumlah 96 orang dimana peneliti tidak dijadikan populasi.

2.3. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam

penelitian ini seluruh populasi yaitu 96 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama MedanBarat, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1

Kerangka populasi berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	10
3	Account Representative	41
4	Fungsional	12
5	Pelaksana	32
Jumlah		96

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, 2019

2.4. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional disini maksudnya mendefenisikan variabel penelitian dan memberikan gambaran indikator variabel penelitian sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 2

Defenisi operasional variabel

No	Defenisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kemampuan kerja adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Robbins (2001:46)	Variabel bebas	1) Kemahiran 2) Pemahaman 3) Penalaran 4) Visualisasi 5) Ingatan Robbins (2001:57)	Skala Ordinal
2.	Budaya organisasi adalah pemograman mental kolektif. Sebagai pemograman mental kolektif, maka budaya sukar berubah. Sobirin (2009:243).	Variabel Bebas	1) Hasil dari organisasi 2) Tujuan organisasi 3) Keadaan 4) Tingkat kesalahan 5) Perubahan 6) Terbuka 7) Optimis Sobirin (2009:247)	Skala Ordinal
3.	Iklim organisasi adalah sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada <u>motivasi</u> dan perilaku pegawai. Toulson (2004:457)	Variabel bebas	1) Suasana lingkungan kerja 2) Hubungan 3) Fasilitas Toulson (2004:462)	Skala Ordinal
4.	Loyalitas adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga	Variabel intervening	1) Perhatian pimpinan 2) Rasa memiliki 3) Patuh terhadap peraturan	Skala Ordinal

No	Defenisi Variabel	Jenis Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	yang dihasilkan. Anoraga (2008 : 24),		4) Loyal terhadap atasan atau dinas Anoraga (2008:28)	
5.	Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (<i>output</i>) dengan jumlah sumber yang dipergunakan (<i>input</i>). Nawawi (2001:97)	Variabel terikat	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Efisiensi 4) Pelayanan 5) Ketepatan 6) Pengetahuan 7) Kreativitas 8) Penilaian kinerja 9) Tingkat pendidikan 10) Pimpinan Nawawi (2001:99)	Skala Ordinal

Sumber : Nawawi (2001), Sobirin (2009), Robbins (2001), Anoraga (2008 Toulson (2004)

2.5. Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r tabel lebih kecil daripada r hitung maka indikator dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Triton 2006:56). Menurut Triton (2006:57) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- Repeated Measure* atau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- One Shot* atau pengukuran sekali saja
Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach

Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

2.6. Uji Asumsi Klasik

2.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal

2.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$\text{Persamaan} : Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Dimana :

Y1 = Kinerja pegawai
 a = Konstanta
 X1 = Kemampuan kerja
 X2 = Budaya organisasi
 X3 = Iklim organisasi
 X3 = Loyalitas
 b1,b2,b3, b4= Koefisien regresi
 € = Standard error

2.8. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H0 : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika F hitung $> F$ tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $< \text{tingkat signifikansi } 5\%$ ($\alpha = 0,05$) maka Ha diterima dan H0 ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika F hitung $< F$ tabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $> \text{tingkat signifikansi } 5\%$ ($\alpha = 0,05$) maka H0 diterima dan Ha ditolak berarti ada variabel independent secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Dimana F tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.9. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan embandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H0 : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen.

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara partial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k$.

2.10. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu (X_1), (X_2), (X_3) dan (X_4) dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R^2* .

3. Analisis Dan Pembahasan

3.1. Uji Kualitas Data

a. Variabel Kemampuan kerja (X_1)

Pada tabel disajikan data skor uji validitas dan reliabilitas variable Kemampuan kerja. Berdasarkan data pada lampiran 3 dapat diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas untuk item kuesioner Kemampuan kerja (X_1) dari sepuluh pernyataan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Validitas Item Angket Kemampuan kerja (X_1)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.414	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	0.392	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0.604	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	0.507	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5	0.434	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	0.547	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	0.711	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8	0.523	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9	0.696	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10	0.450	0.361	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data Melalui SPSS 21, 2019

Pada awalnya diperoleh 3 item tidak valid. Setelah dilakukan perbaikan pada 3 item pada Kemampuan kerja barulah diperoleh kevaliditasannya sebagaimana pada tabel di atas. Pada Tabel di atas dapat dilihat nilai

korelasi seluruh item pernyataan untuk Kemampuan kerja (X_1) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item kuesioner Kemampuan kerja adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 3 diketahui

nilai *Cronbach's Alpha* = 0,827 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Kemampuan kerja (X_1) adalah reliabel.

b. Variabel Budaya organisasi (X_2)

Data skor uji validitas kuesioner budaya organisasi dapat dilihat pada lampiran 2

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebagaimana pada lampiran 4. Berdasarkan lampiran 4 setelah dilakukan revisi 2 item hasil uji validitas item kuesioner budaya organisasi (X_2) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4
Uji Validitas Item Kuesioner budaya organisasi (X_2)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.465	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.823	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.631	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.823	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.746	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.515	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.674	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.574	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.774	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.921	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data melalui SPSS 21, 2019

Setelah direvisi 2 item maka diperoleh validitas item budaya organisasi sebagaimana tabel di atas. Pada Tabel di atas dapat dilihat nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_2) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 4 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,915 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat

disimpulkan bahwa item kuesioner budaya organisasi (X_2) adalah reliabel.

c. Variabel Iklim organisasi (X_3)

Sesuai data skor uji validitas pada lampiran 2 maka dapat dicari hasil uji validitas dan reliabilitas untuk item variabel iklim organisasi sebagaimana pada lampiran 5. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk item variabel Iklim organisasi (X_3) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5
Uji Validitas Kuesioner Iklim organisasi (X_3)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.683	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.788	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.588	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.720	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.740	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.735	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.549	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.890	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.787	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.890	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data Melalui SPSS 21, 2019

Setelah beberapa item diperbaiki dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel iklim organisasi

kerja sebagaimana pada tabel di atas dimana item-item variabel Iklim organisasi (X_3) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa

kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 5 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,925 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Iklim organisasi (X_3) adalah reliabel.

d. Variabel Loyalitas (X_4)

Sesuai data skor uji validitas pada lampiran 2 maka dapat dicari hasil uji validitas dan reliabilitas untuk item variabel loyalitas sebagaimana pada lampiran 5. Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk item variabel loyalitas (X_4) dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6
Uji Validitas Kuesioner loyalitas (X_4)

Pernyataan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.479	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.660	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.514	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.651	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.591	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.529	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.443	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.771	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.594	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.554	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data Melalui SPSS 21, 2019

Setelah beberapa item diperbaiki dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel loyalitas sebagaimana pada tabel di atas dimana item-item variabel loyalitas (X_4) lebih besar dari 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 5 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,852 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner loyalitas (X_4) adalah reliabel.

e. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Awalnya data skor variabel kinerja pegawai terdapat 3 item yang tidak valid, tapi setelah diperbaiki barulah diperoleh kevaliditasannya dan besar nilai reliabilitasnya. Berdasarkan uji coba yang dilakukan sebagaimana lampiran 6 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	0.787	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.808	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.530	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.479	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.695	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.418	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.529	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.466	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.713	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.787	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data Melalui SPSS, 2019

Pada Tabel 5.5. dapat diperoleh nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 6

diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,849 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel.

3.2. Asumsi Klasik

Analisis dilakukan untuk memperoleh data apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sebelum menggunakan analisis regresi berganda, terlebih dahulu digunakan uji asumsi klasik yakni Uji Multikolinieritas, Uji Normalitas, dan Uji Heterokedastisitas.

3.2.1. Uji Multikolinieritas

Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat aturan sebagaimana disebutkan Wijaya : (2011:121)

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

Untuk melihat terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF sebagaimana pada lampiran 10 sebagai berikut.

Tabel 8
Nilai Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kemampuan kerja	.422	2.367
Budaya organisasi	.353	2.833
Iklim organisasi	.599	1.669
Loyalitas	.551	1.814

Sumber : Hasil Uji SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besarnya nilai VIF masing-masing variabel adalah 2,367, 2,833, 1,669 dan 1,814 dimana < 10 yang berarti multikolinieritas dapat ditoleransi.

3.2.2. 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 1. P-Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data PADA Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan variabel independennya.

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 10 sebagai berikut.

Gambar 2 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

3.3. Analisis Regresi

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka dapat dilakukn untuk penggunaan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dengan

maksud untuk memperoleh gambaran hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat Hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda

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

Tabel 9
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.560	1.360		9.236	.000
Kemampuan kerja	.118	.040	.217	2.966	.004
Budaya organisasi	.168	.051	.266	3.320	.001
Iklim organisasi	.030	.030	-.061	1.984	.328
Loyalitas	.494	.056	.571	8.893	.000

Sumber : Hasil SPSS, 2019

Berdasarkan table 5.17 diperoleh koefisien regresi variabel Kemampuan kerja kerja 0,118 budaya Organisasi= 0,168, Iklim organisasi 0,030 loyalitas 0,494 dengan konstanta 12.560, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 12,560 + 0,118X_1 + 0,168X_2 + 0,030X_3 + 0,494$$

Persamaan di atas menunjukkan konstanta bernilai positif dan nilai koefisien regresi kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas positif. Hal ini memberi gambaran bahwa perubahan rata-rata variabel Kinerja Pegawai (Y) tergantung dari perubahan variabel Kemampuan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) iklim organisasi dan loyalitas. Artinya apabila Kemampuan kerja, budaya organisasi, Iklim organisasi dan loyalitas ditingkatkan (semakin baik) 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 kemampuan kerja, budaya organisasi, Iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai.

3.4. Uji F (Uji Secara Simultan)

Berdasarkan analisis varians (Anova) pada tabel 10 diketahui nilai F-hitung sebesar 87,303 sedangkan nilai F-tabel (Lampiran) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 91 adalah sebesar 2,46 dimana F-hitung > F tabel ($87,303 > 2,46$) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Tabel 10
Model summary^b

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	115.613	4	28.903	87.303	.000 ^b
Residual	30.127	91	.331		
Total	145.740	95			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Iklim organisasi, Kemampuan kerja, Budaya organisasi

3.5. Uji t- (Parsial)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 dibawah diperoleh nilai t-Kemampuan kerja = 2,966, sedangkan t-tabel dengan dk 96 (Lampiran) sebesar 1,67 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya nilai t budaya organisasi = 3,220, sedangkan t-tabel dengan dk 96 sebesar 1,67 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan

antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai..

Nilai t Iklim organisasi = 1,984, sedangkan t-tabel dengan dk 96 sebesar 1,67 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai t loyalitas = 8,893, sedangkan t-tabel dengan dk 96 sebesar 1,67 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.560	1.360		9.236	.000
Kemampuan kerja	.118	.040	.217	2.966	.004
Budaya organisasi	.168	.051	.266	3.320	.001
Iklim organisasi	-.030	.030	-.061	1.984	.328
Loyalitas	.494	.056	.571	8.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

3.6. Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data Kemampuan kerja kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat kategori kurang tinggi, budaya organisasi kurang baik, Iklim organisasi kurang baik, loyalitas kurang tinggi dan Kinerja Pegawai juga kurang tinggi. Hasil analisis data sesuai hasil ANOVA Kinerja Pegawai dapat meningkat apabila Kemampuan kerja semakin baik, budaya organisasi juga semakin baik, Iklim organisasi semakin baik dan loyalitas semakin tinggi. Oleh sebab itu juga pengujian hipotesis diperoleh terdapat pengaruh signifikan

kemampuan kerja, budaya organisasi, Iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai. Apabila kemampuan kerja, budaya organisasi, Iklim organisasi dan loyalitas ditingkatkan 1% maka Kinerja Pegawai akan naik 1% dan apabila loyalitas dikurangi 1% maka kinerja naik sebesar 1%. Besarnya pengaruh Kemampuan kerja, budaya organisasi, Iklim organisasi dan loyalitas terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui melalui uji determinasi (D) dimana $D = R^2 \times 100\%$. Hasil analisis pada model summary sebagaimana pada lampiran 10 sebagai berikut.

Tabel 12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.793	.784	.57538	1.855

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Iklim organisasi, Kemampuan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui $R^2 = 0,386$ maka $D = 0,793 \times 100\%$ sehingga $D = 79,3\%$. Dengan demikian pengaruh kemampuan kerja, budaya organisasi, Iklim organisasi dan loyalitas terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama sebesar 79,3% yang berarti 20,7% lagi yang mempengaruhi kinerja pegawai ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini seperti faktor loyalitas etos kerja dan lain sebagainya.

4. Kesimpulan

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis hitung

- > t-tabel (2,966 > 1,67) pada n = 96 dengan taraf signifikansi 95%.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hasil analisis t hitung > t-tabel (3,220 > 1,67) pada n = 96 dengan taraf signifikansi 95%.
 3. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis t hitung > t-tabel (1,984 > 1,67) pada n = 96 dengan taraf signifikansi 95%.
 4. Ada pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, karena menurut hasil analisis t hitung > t-tabel (8,893 > 1,67) pada n = 96 dengan taraf signifikansi 95%.
 5. Nilai F-hitung > F tabel (87,303 > 2,46) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 91 secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alwi, (2011) Amirullah, dan Hanafi, Rindiyah. 2002. Pengantar Manajemen. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji. 2013. Psikologi Kerja. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka. Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2013. Peningkatan Profesionalisme Pegawai Instansi Dasar. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Bandura, Albert & Locke, Edwin. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. Journal of Applied Psychology. Vol. 88, No. 1, 87-99
- Benardi, Ressel (2001), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Dessler, G. 2. (2008). Human Resource Management 11th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Danim, Sudarman. 2003. Agenda Pembaharuan Sistem Instansi. Jakarta : Pustaka Bekerja.
- Depdikbud. 2010. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Fattah, Nanang. 2003. Landasan Keinstansi. Bandung : PT. Remaja Rodakarya.
- Flippo, 2016. Gardener, Howard. 2014. Teori Inteligensi Gandadan Aplikasinya Di Instansi. Yogyakarta : Kanisius.
- Garis-garis Besar Program Instansi dan Pelatihan Produktif. 2009. Jakarta. Departemen Instansi dan Kebudayaan.
- Handoko. T. Hani, 2014 : *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu SP. 2013. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Judgedan Bono, 2010, "Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership", Journal of Applied Psychology..
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2015, "Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. Manajemen SDM. Jakarta : Salemba Empat.
- Sadarmayanti. 2001. SDM dan Produktivitas Kerja, Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, S.P, 2010 : Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Gunung Agung, Jakarta
- Soekartawi. 2005. Meningkatkan Efektivitas . Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Tjiptono Fandy, dan Syakhroza, (2010), Kepemimpinan Transformasional Manajemen dan Usahawan Indonesia, Jakarta, Jurnal.
- Triguno Sutarto (2010) *Dasar-Dasar Organisasi*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta.
- Toulson dan Smith (2014:457) mendefinisikan iklim organisasi sebagai
- Uzer, Moh Usman. 2015. Menjadi Pegawai Profesional. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.