

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEMATANGAN PEGAWAI, LOYALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

¹Jonathan Sitompul, ²Sahata Sinambela, ³Yanto Silaban, ⁴Amandan Pane, ⁵Frans Jhon Sukses Tarigan
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹jonathan.sitompul@gmail.com, ²sahata.snmbela@gmail.com, ³yanto.slbn@gmail.com, ⁴amanda.pane@gmail.com, ⁵frans.jhon@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to analyze the problem how is the influence of work ability, employee maturity, loyalty and work discipline partially and concurrently on the performance of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat? Research objectives: To determine the effect of work ability, employee maturity, loyalty and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. The hypothesis proposed is: There is a significant effect of work ability, employee maturity, loyalty and work discipline partially and jointly on the performance of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Jalan Jalan Asrama No. 7-A, Medan, with a population of 88 people, and a study sample of 86 people. Based on the analysis results obtained work ability have a positive and significant effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, this is supported by the results of t count analysis > t-table (4,813 > 1,989) at n = 86 at 95% significance level. Employee maturity has a not effect on the performance of employees work of the Primary Tax Service Office of Medan Barat, this is supported by an analysis of t count < t-table (1,646 < 1,989) at n = 86 at 95% significance level. Loyalty has a not effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, this is supported by an analysis of t count < -table (0,382 < 1,989) at n = 86 with a significant level of 95%. Work discipline has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, this is supported by an analysis of t count > -table (4,112 > 1,989) at n = 86 with a significant level of 95%. Value of F-count > F table (24,154 > 2,48) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work ability, employee maturity and loyalty on the performance of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keyword : *Work ability, employee maturity, loyalty, work discipline and performance of employees work.*

ABSTRAK : *Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis masalah bagaimana pengaruh kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Jalan Jalan Asrama No. 7-A, Medan, dengan populasi sebanyak 148 orang, dan sampel penelitian sebanyak 86 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel (4,813 > 1,989) pada n = 86 pada taraf signifikansi 95%. Kematangan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan*

Barat, hal ini didukung analisis t hitung $< t$ -tabel ($1,646 < 1,989$) pada $n = 86$ pada taraf signifikansi 95%. Loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung analisis t hitung $< t$ -tabel ($0,382 < 1,989$) pada $n = 86$ dengan taraf signifikansi 95%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung analisis t hitung $> t$ -tabel ($4,112 > 1,989$) pada $n = 86$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $> F$ tabel ($24,154 > 2,48$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, kematangan pegawai dan loyalitas terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword : Kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas, disiplin kerja serta kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Menurut pendapat Colquitt et al (2009:273), kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu perilaku tugas, perilaku moral dan perilaku menantang. Perilaku tugas adalah tingkah laku pegawai yang terlibat secara langsung dalam mentransformasikan sumber organisasi dalam kebijakan, pelayanan atau produksi organisasi. Perilaku tugas meliputi tugas rutin dan tugas dalam pembaharuan. Perilaku moral adalah aktivitas dalam bentuk kesukarelaan dari pegawai ada *reward* atau tidak ada *reward* akan tetapi tetap memberikan kontribusi pada organisasi guna memperbaiki kualitas secara keseluruhan di tempat kerja. Teori kinerja Sink et al (2008:77) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah saling keterkaitan yang rumit antara tujuh kriteria kinerja yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, kualitas kehidupan kerja, inovasi, dan profitabilitas / *budgetability* yang merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi

Variabel pertama yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah kemampuan kerja. Penelitian terdahulu yang menyatakan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian dari Ageng (2016), Saka (2014) dan Septiani et al (2015). Menurut Robbins (2001:46) kemampuan kerja adalah kemampuan mental yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Sedangkan Tilaar (2002:238), kemampuan kerja pegawai ialah berbagai perangkat pengetahuan yang ada

dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seorang pegawai antara lain pembawaan, kematangan, pembentukan, minat, kebebasan. Berkaitan dengan hal tersebut, kenyataan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat terlihat bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai terlihat belum optimal, hal ini mungkin disebabkan karena kebebasan pegawai dalam berkreasi kurang diberi kesempatan, dan bidang tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai ada yang kurang sesuai dengan latar belakang yang dimiliki oleh pegawai tersebut

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah kematangan pegawai. Menurut Suryana (2009:88) kematangan adalah kemampuan individu untuk dapat mengontrol dan mengendalikan diri terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kematangan mempunyai ciri-ciri penerimaan diri, baik individu yang memiliki kematangan akan dapat menerima kondisi fisik maupun psikisnya, baik secara pribadi maupun secara sosial, dan kemampuan dalam mengontrol dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku akan dapat dikendalikan dan diorganisasikan ke arah yang baik. Fenomena tentang kematangan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat diantaranya pegawai kurang memahami visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi, sebagian pegawai kurang bersikap sabar jika ada masalah dalam pekerjaannya

Variabel ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah loyalitas. Penelitian terdahulu yang menyatakan loyalitas

berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian dari Aldrianto (2016) dan Murty (2014). Menurut Danim (2003:24), loyalitas adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat loyalitas 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 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat bahwa staf lebih loyal dan takut terhadap atasan jika dibandingkan dengan tingkat loyalitas terhadap organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Variabel keempat yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat adalah disiplin kerja. Penelitian terdahulu yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja diantaranya penelitian dari Ageng (2015), Aldrianto (2016) dan Murty (2014). Menurut pendapat Sudjana (2004:135), disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat Bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021 menunjukkan bahwa disiplin pegawai mayoritas sudah menunjukkan kategori yang baik karena dari tingkat pegawai yang tidak hadir relatif kecil yakni hanya 1.3% pada dua bulan terakhir. Akan tetapi jika pegawai yang masih absen tanpa adanya alasan dan masih adanya pegawai yang tidak berada dimejam kerja pada waktu jam kerja tidak diberikan teguran, maka hal ini dapat merusak kedisiplinan yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 2) Bagaimana pengaruh kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 3) Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 5) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.2. Batasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja serta kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 2) Kematangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 3) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 5) Kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kematangan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. 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 Medan Barat yang berjumlah 88 orang dimana kepala kantor dan peneliti tidak dijadikan populasi, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Kerangka populasi berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	0
2	Kepala Seksi	9

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
3	Account Representative	34
4	Fungsional	7
5	Pelaksana	36
Jumlah		86

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, 2021

2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2014:115). Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dikarenakan jumlah populasi relatif sedikit, maka dalam pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 86 orang.

2.3. Uji Kualitas Data

2.3.1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	1) MK1	0.513	0.212	Valid
	2) MK2	0.698	0.212	Valid
	3) MK3	0.577	0.212	Valid
	4) MK4	0.631	0.212	Valid
	5) MK5	0.692	0.212	Valid
	6) MK6	0.380	0.212	Valid
	7) MK7	0.733	0.212	Valid
	8) MK8	0.718	0.212	Valid
	9) MK9	0.370	0.212	Valid
	10) MK10	0.366	0.212	Valid
Kematangan pegawai (X2)	1) FK1	0.599	0.212	Valid
	2) FK2	0.559	0.212	Valid
	3) FK3	0.626	0.212	Valid
	4) FK4	0.582	0.212	Valid
	5) FK5	0.625	0.212	Valid

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	6) FK6	0.594	0.212	Valid
	7) FK7	0.604	0.212	Valid
	8) FK8	0.640	0.212	Valid
	9) FK9	0.214	0.212	Valid
	10) FK10	0.218	0.212	Valid
Loyalitas (X3)	1) K1	0.275	0.212	Valid
	2) K2	0.300	0.212	Valid
	3) K3	0.565	0.212	Valid
	4) K4	0.588	0.212	Valid
	5) K5	0.487	0.212	Valid
	6) K6	0.639	0.212	Valid
	7) K7	0.525	0.212	Valid
	8) K8	0.542	0.212	Valid
	9) K9	0.545	0.212	Valid
	10) K10	0.639	0.212	Valid
Disiplin kerja (X4)	1) KE1	0.544	0.212	Valid
	2) KE2	0.667	0.212	Valid
	3) KE3	0.662	0.212	Valid
	4) KE4	0.678	0.212	Valid
	5) KE5	0.671	0.212	Valid
	6) KE6	0.694	0.212	Valid
	7) KE7	0.548	0.212	Valid
	8) KE8	0.616	0.212	Valid
	9) KE9	0.301	0.212	Valid
	10) KE10	0.255	0.212	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.703	0.212	Valid
	2) KP2	0.687	0.212	Valid
	3) KP3	0.593	0.212	Valid
	4) KP4	0.687	0.212	Valid
	5) KP5	0.729	0.212	Valid
	6) KP6	0.736	0.212	Valid
	7) KP7	0.609	0.212	Valid
	8) KP8	0.545	0.212	Valid
	9) KP9	0.462	0.212	Valid
	10) KP10	0.298	0.212	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021

2.3.2. Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang

digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel

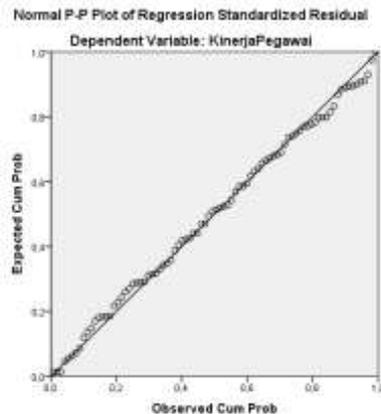
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kemampuan kerja (X1)	0.737	0.6	Reliabel
Kematangan pegawai (X2)	0.721	0.6	Reliabel
Loyalitas (X3)	0.711	0.6	Reliabel
Disiplin kerja (X4)	0.735	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.748	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

2.4. Uji Asumsi Klasik

2.4.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KemampuanKerja	,670	1,492
	KematanganPegawai	,976	1,025
	Loyalitas	,942	1,062
	DisiplinKerja	,658	1,520

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,406	5,751		2,331	,022
	KemampuanKerja	,417	,087	,441	4,813	,000
	KematanganPegawai	,134	,081	,125	1,646	,104
	Loyalitas	,035	,091	,030	,382	,704
	DisiplinKerja	,383	,093	,380	4,112	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

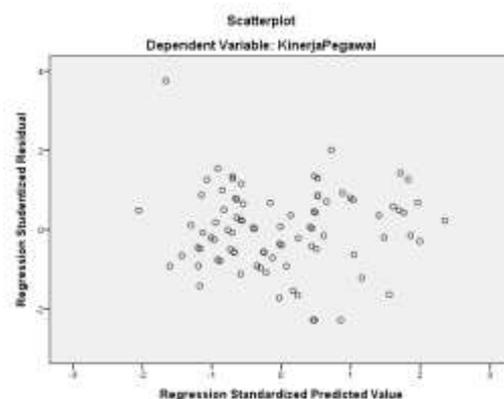
Sumber : Data diolah 2021

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2.5. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 13,406 + 0,417X_1 + 0,134X_2 + 0,035X_3 + 0,383X_4$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 13,406 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 13,406 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,417 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kemampuan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kemampuan kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,417 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,134 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kematangan pegawai (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kematangan pegawai terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak akan naik 0,134 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,035 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel loyalitas terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak akan naik 0,035 satuan

Nilai besaran koefisien regresi β_4 sebesar 0,383 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,383 satuan.

2.6. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,406	5,751		2,331	,022
	KemampuanKerja	,417	,087	,441	4,813	,000
	KematanganPegawai	,134	,081	,125	1,646	,104
	Loyalitas	,035	,091	,030	,382	,704
	DisiplinKerja	,383	,093	,380	4,112	,000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel kemampuan kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $4,813 >$ dari t tabel $1,989$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel kematangan pegawai memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,104 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung $1,646 <$ dari t tabel $1,989$ artinya tidak

signifikan. Hal ini berarti bahwa kematangan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 3) Variabel loyalitas memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,704 > 0,05$ artinya tidak signifikan, sedangkan t hitung $0,382 <$ dari t tabel $1,989$ artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 4) Variabel disiplin kerja memiliki nilai p -value (pada kolom Sig.) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $4,112 >$ dari t tabel $1,989$ artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488,257	4	122,064	24,154	,000 ^b
	Residual	409,336	81	5,054		
	Total	897,593	85			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KematanganPegawai, Loyalitas, KemampuanKerja

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 24,154 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa kemampuan kerja (X1), kematangan pegawai (X2), loyalitas (X3) dan disiplin kerja (X4) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, kemampuan kerja (X1), kematangan pegawai (X2), loyalitas (X3) dan disiplin kerja (X4) secara simultan

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni $24,154 > 2,48$. Hal tersebut berarti jika kemampuan kerja (X1), kematangan pegawai (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika kemampuan kerja (X1), kematangan pegawai (X2), loyalitas (X3) dan disiplin kerja (X4) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

2.8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,521	2,248

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, KematanganPegawai, Loyalitas, KemampuanKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Data diolah 2021

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,544. Artinya 54,4% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 45,6% ($100\% - 54,4\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Evaluasi

3.1. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai, Loyalitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa Kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata, Kualitas kerja pegawai jauh lebih baik, Efisiensi pegawai melebihi rata-rata,

Standar kualitas pegawai melebihi standar resmi yang ada, Pegawai berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya, Pegawai memegang standar profesional yang tinggi, Kemampuan pegawai menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus, Ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan bagus, Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik, Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.

3.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya kemampuan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pegawai akan terus belajar untuk guna meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, Pegawai harus mampu berfikir kritis, logis dan dapat diterima akal, Pegawai mampu mengembangkan cita-cita dalam bekerja, Pegawai harus aktif mencari, kreatif dan inisiatif guna menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, Pegawai harus berani bertindak dan bertanggung jawab terhadap permasalahan yang terjadi di kantor, Pegawai harus mempunyai sikap yang kreatif, Pegawai akan berhasil menyelesaikan pekerjaannya jika mempunyai kemampuan intelektual yang baik, Pegawai harus memberikan kemampuan yang dia miliki seutuhnya ke instansi, Tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap kemampuannya dalam bekerja, Pegawai harus mampu menciptakan rasa nyaman bagi rekan kerja dan sekitarnya.

3.3. Pengaruh Kematangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kematangan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan

kata lain terpenuhinya kematangan pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kematangan pegawai belum diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa Pegawai cenderung menerima apa yang terjadi dalam hidup sebagai takdir yang telah digariskan Tuhan, Menjadi diri sendiri membuat pegawai lebih nyaman dan tenang, Pegawai selalu berfikir positif dengan melihat sisi baik dari setiap masalah, Ketika ada orang lain mengkritik pegawai merasa senang karena mendapat masukan, Ketika ada orang lain menjelek-jelekan pegawai dihadapan orang banyak, cenderung sabar dan mengontrol emosi negative, Saat ada orang lain terkena musibah, seolah-olah itu terjadi pada diri pegawai, Ketika pasangan bercerita tentang masalah-masalahnya pegawai mencoba untuk mengerti dan memahami apa yang dia inginkan, Saat orang lain melakukan ibadahnya sesuai agamanya, pegawai selalu menghargai mereka, Ketika pegawai diberi tugas atau tanggung jawab akan menyelesaikannya hingga selesai, Saat masalah datang bertubi-tubi pegawai cenderung bersikap tabah menghadapi semuanya.

3.4. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya loyalitas di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas belum diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa Penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, Gaji yang terima pegawai sudah sesuai dengan kepangkatan yang dimiliki, Pegawai selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan, Pegawai merasa bangga dan senang menjadi pegawai di instansi ini, Pimpinan mempunyai kebijakan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, Pegawai selalu mendahulukan kepentingan bersama di atas

kepentingan pribadi, Instansi memberikan jaminan kesejahteraan/jaminan sosial terhadap pegawai, Pimpinan selalu berusaha agar suasana di instansi terjadi saling hormat, menghargai dan loyal terhadap atasan, Jika pegawai memperoleh masalah, maka atasan mau memberikan solusi, Insentif yang diterima pegawai berlandaskan atas azas keadilan

3.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila disiplin kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Ketekunan dan kerajinan terhadap pekerjaan akan baik pengaruhnya terhadap peningkatan disiplin, Kejujuran, ketelitian dan keramahan dari pegawai berarti pegawai tersebut disiplin, Kerjasama dan saling menghormati akan meningkatkan disiplin, Pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu berarti pegawai tersebut berdisiplin, Absensi sebagai tolak ukur pegawai tersebut disiplin, Besarnya kompensasi akan meningkatkan disiplin, Ruang kerja yang asri akan meningkatkan disiplin pegawai, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai, Hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan disiplin yang baik, Sanksi atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin yang baik.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan kerja, kematangan pegawai, loyalitas dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis F hitung $>$ F-tabel ($24,154 > 2,48$) pada $n = 60$ pada taraf sigifikansi 95%.
- 2) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($4,813 > 1,989$) pada $n = 60$ pada taraf sigifikansi 95%.
- 3) Kematangan pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung $<$ t-tabel ($1,646 < 1,989$) pada $n = 60$ pada taraf sigifikansi 95%.
- 4) Loyalitas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung $<$ t-tabel ($0,382 < 1,989$) pada $n = 60$ pada taraf sigifikansi 95%.
- 5) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($4,112 > 1,989$) pada $n = 60$ pada taraf sigifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Prawatya (2015), **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Weleri**
- Aldrianto Muhammad (2016), **Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kosperindo di Makasar**
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). **Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1; January 2016**
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, Panji. 2008. **Psikologi Kerja**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta : Pt. Rhineka. Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. **Peningkatan Profesionalisme Pegawai Instansi Dasar**. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). **Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik**. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Danim, Sudarman. 2003. **Agenda Pembaharuan Sistem Instansi**. Jakarta : Pustaka Bekerja.
- David, Fred, R. (2001). **Manajemen Stratejik: Konsep dan Kasus**. Edisi ke 9. Jakarta. Salemba Empat
- Depdikbud. 2000. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Jakarta : Balai Pustaka.
- Dessler, Gary. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Jilid I). Jakarta : Indeks
- Fattah, Nanang. 2003. **Landasan Keinstansi**. Bandung : PT. Remaja Rodaskarya.
- Gardener, Howard. 2004. **Teori Inteligensi Ganda dan Aplikasinya Di Instansi**. Yogyakarta : Kanisius.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. **Organisasi dan Motivasi**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. **Manajemen SDM**. Jakarta : Salemba Empat.
- Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016). Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of east Java. **International Journal of Advanced Research** (2016), Volume 3, Issue -378-396
- Murty Salosa (2014), **Pengaruh Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Jayapura Utara Kota Jayapura**
- Nair, P.P dan Ganesh, S.S. (2016). Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits on Employee Performance in IT Proffessionals. **International Journal of Advanced Research** (2016), Volume 4, Issue 1, 1349- 1357
- Nazir, Moh. 2009. **Metode Penelitian**. Jakarta : Ghalia Putra.
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. **E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016**
- Purwanto, Ngalim. 2003. **Psikologi Instansi**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2003. **Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian**. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi Jilid I**. Yogyakarta : Aditya Media.
- Robbins S.P & Judge,T.A. 2007. **Perilaku Organisasi**. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Saka Yulius (2014), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu
- Saeed, S., dan Syah, F.M (2016). Impact of Performance Appraisal on Employee Motivation in Islamic Banking. **Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)**. Vol. 5, No.7; February 2016
- Sedarmayanti. (2004). **Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)**, Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), **Research Methods for Busines. A Skill Building Approach. Fifth Edition**. A John Wiley and Sons, Ltd, Publication
- Septiani Agustina Shafiah, Siswidiyanto, Wima Yudo Prasetyo (2015), **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang**
- Siagian, Sondang. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). **Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Soekartawi. 2005. **Meningkatkan Efektivitas** . Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soeparwoto, dkk. 2005. **Psikologi Perkembangan**. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Sudjana. 2002. **Metode Statistik**. Bandung : Transito.

- Sudjana, Nana. 2004. **Dasar-dasar Proses Bekerja**. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D**. Bandung : Alfabeta
- Suparno, Paul. 2003. **Pegawai Demokrasi Di Era Reformasi Instansi**. Jakarta : PT Gramedia.
- Supeno, Hadi. 2005. **Potret Pegawai**. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan.
- Tilaar, H A R. 2002. **Instansi Untuk Masyarakat Indonesia Baru**. Jakarta : Grasindo.
- Uzer, Moh Usman. 2005. **Menjadi Pegawai Profesional**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 2002. **Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.