

# PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN KERJA, *TEAM WORK* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA MEDAN

<sup>1</sup>Fakhrulsyah Mega, <sup>2</sup>Dewi Ratna Bulan Siregar, <sup>3</sup>Dana Syah Putra, <sup>4</sup>Heru Pramana, <sup>5</sup>As Ari  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Sumatera Utara  
<sup>1</sup>fakhrulsyah.mega@gmail.com, <sup>2</sup>dewi.ratna@gmail.com, <sup>3</sup>dana.putra@gmail.com, <sup>4</sup>heru.pramana@gmail.com, <sup>5</sup>as.ari@gmail.com

## ABSTRACT

*Problem of this study what is influence of job culture on performance. What is influence of work ability on performance. What is influence of team work on performance. What is influence of job motivation on performance. What is influence job culture, work ability, team work and job motivation on performance. The purpose of this study to determine and analyze the effect of job culture on performance. Determine and analyze the effect of work ability on performance. Determine and analyze the effect of team work on performance. Determine and analyze the effect of job motivation on performance. Determine and analyze the effect of job culture, work ability, team work and job motivation on performance. Sample in the study is 60 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate job culture has a positive and significant effect on performance. Work ability has a positive and significant effect on performance. Team work has a positive and significant effect on performance. Job motivation has a positive and significant effect on performance. Job culture, work ability, team work and job motivation has a positive and significant effect on performance.*

**Keywords :** Job culture, Work ability, Team work, Job motivation, Performance.

**ABSTRAK :** Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh team work terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Bagaimana pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja, team work dan motivasi kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh team work terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kemampuan kerja, team work dan motivasi kerja terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja, kemampuan kerja, team work dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci :** Budaya kerja, Kemampuan kerja, Team work, Motivasi kerja, Kinerja

## 1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu

instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja pegawai Badan Pengelola

Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentasi pencapaian misi) instansi. Kinerja itu merupakan aksi, bukan suatu kejadian. Aksi dari pada kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu agar dapat bekerja dengan baik,

sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh instansi dan masyarakat yang memerlukan. Husnan (2014:43) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi. Untuk mengungkap fenomena masalah tentang kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, peneliti melakukan pra riset dengan menyebarkan kuesioner ke 20 orang pegawai, dengan rincian hasil tanggapan responden sebagai berikut.

Tabel 1. Pra survei kinerja pegawai

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%
1	Menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	11	55.00	9	45.00	20	100.00
2	Efisiensi dan efektivitas kerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi	8	40.00	12	60.00	20	100.00
3	Mempertanggung jawabkan hasil kerja sehari-hari	12	60.00	8	40.00	20	100.00
4	Bekerjasama dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal di dalam bekerja	13	65.00	7	35.00	20	100.00
5	Kemampuan pegawai dalam menciptakan ide-ide yang kreatif dalam bekerja	8	40.00	13	60.00	20	100.00

Sumber : Peneliti (2021)

Dari Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa 9 orang (45%) menyatakan pegawai belum dapat menghindari kesalahan dalam bekerja, 12 orang (60%) menyatakan pegawai efisiensi dan efektivitas kerja belum dapat terlaksana dengan baik, 8 orang (40%), menyatakan pegawai belum dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, 7 orang (35%), menyatakan pegawai belum optimal dalam bekerjasama, dan 13 orang (65%), menyatakan pegawai belum mampu menciptakan ide yang kreatif dalam bekerja. Berdasarkan pada hasil angket pra survei mengindikasikan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan masih perlu mendapat perhatian atau masih perlu peningkatan.

Budaya kerja pegawai yang baik maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, karena budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang

kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik (Hasibuan, 2013:33). Budaya kerja berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2012), Hasdiah et al. (2018), dan Artina et al. (2014), menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu hasil penelitian dari Alia et al (2015), menarik kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu tersebut masih terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian, hal ini

yang membuat alasan peneliti untuk menguji kembali pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Selain budaya kerja, kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Menurut Robbins (2011:114) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, pegawai dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Siagian (2014:81) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah. Hasil penelitian terdahulu dari Arozi dan Yaomul Fahru (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati et al, (2006), kesemuanya menarik kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Permasalahan tentang kemampuan kerja pegawai menunjukkan kreativitas dan inovasi sebagian pegawai dalam bekerja belum baik. Berdasarkan pada penelitian terdahulu tersebut, disini peneliti ingin menguji kembali pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan adalah *team work* atau kerja tim, dimana *team work* merupakan tim kerja yang bersama-sama kerja dalam menyelesaikan satu pekerjaan. Mangkunegara (2009:55), kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerja tim (*team work*) terdiri dari sekumpulan pegawai yang di koordinasi oleh ketua tim dan atau seorang manajer. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah

tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. *Team work* juga dapat meningkatkan kerja sama dan kinerja di dalam dan di antara bagian-bagian organisasi. *Team work* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinir dengan baik. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi. *Team work* yang dikelola dengan baik oleh organisasi dapat membuahkan hasil kinerja yang baik, jika kinerja pegawai baik maka produktivitasnya akan tinggi. Bagitupun sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk baik secara individu maupun tim, maka produktivitasnya akan rendah. Penelitian terdahulu dari Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran dan Siti Maria, (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama Suman Yuga. (2012), kesemuanya menyatakan bahwa *team work* atau kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena yang terjadi di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan terlihat bahwa sebagian pegawai belum dapat kerjasama secara tim dengan baik, hal ini dapat dilihat dari laporan kinerja yang agak telat dari salah satu bagian, selain dari pada itu dalam bekerjasama masih ada pegawai yang santai sementara pegawai yang lain bekerja keras, indikasi ini menjelaskan bahwa masih ada masalah tentang *team work* di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Selanjutnya motivasi kerja juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 35% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2011:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi

publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik. Untuk melihat fenomena tentang motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dilihat dari absensi pegawai 3 bulan terakhir (Januari 2021 s/d Maret 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja selama 3 bulan terakhir adalah 12% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 13%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan masih perlu mendapat perhatian. Hasil penelitian terdahulu dari Agus Marimin (2011); Ali et al, (2016); Murgianto, et al, (2016); Nisyak et al, (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid et al, (2013), kesemuanya menarik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 1.1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 2) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 3) Bagaimana pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 4) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 5) Bagaimana pengaruh budaya kerja, kemampuan, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor budaya kerja, kemampuan kerja, *team work*, motivasi kerja dan kinerja

### 1.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan

Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

- 2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 3) *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 5) Budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *team work* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kemampuan, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:55), 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. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah

Kota Medan yang berjumlah 133 orang, rincian sebagai berikut :  
Populasi ini tidak termasuk peneliti dengan

Tabel 2. Kerangka Populasi Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	16
2	Bidang Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan, Pajak Bumi dan Bangunan	29
3	Bidang Hotel, Restoran, dan Hiburan	28
4	Bidang Parkir, Reklame, Penerangan Jalan, Air Tanah, Sarang Burung Walet, dan Retribusi	30
5	Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pajak dan Retribusi Daerah	30
J u m l a h		133

Sumber : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, 2021

## 2.2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,1.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{133}{1 + 133(0,1)^2}$$

$$n = \frac{133}{2.33}$$

$$n = 59.64 = 60 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. Kerangka Sampel Pegawai

No	Bagian	Jumlah
1	Sekretariat	7
2	Bidang Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan, Pajak Bumi dan Bangunan	13
3	Bidang Hotel, Restoran, dan Hiburan	12
4	Bidang Parkir, Reklame, Penerangan Jalan, Air Tanah, Sarang Burung Walet, dan Retribusi	14
5	Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pajak dan Retribusi Daerah	14
J u m l a h		60

Sumber : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, 2021

## 2.3. Uji Kualitas Data

### 2.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output Pearson Correlation*, dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka indikator yang digunakan dinyatakan valid.

b. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka indikator yang digunakan dinyatakan tidak valid

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel budaya kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.002 < 0.05	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.000 < 0.05	Valid

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X <sub>1.5</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.7</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.8</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.9</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>1.10</sub>	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X<sub>1</sub> yaitu (X<sub>1.1</sub>-X<sub>1.10</sub>) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai  $\alpha$  : 0.05 atau (< 0.05).

Tabel 5 Hasil uji validitas variabel kemampuan kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.6</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.7</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.8</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.9</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>2.10</sub>	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 5. di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X<sub>2</sub> yaitu (X<sub>2.1</sub>-X<sub>2.10</sub>) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai  $\alpha$  : 0.05 atau (< 0.05)..

Tabel 6 Hasil uji validitas variabel *tem work*

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.2</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.3</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.4</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.5</sub>	0.041 < 0.05	Valid
X <sub>3.6</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.7</sub>	0.001 < 0.05	Valid
X <sub>3.8</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.9</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>3.10</sub>	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X<sub>3</sub> yaitu (X<sub>3.1</sub>-X<sub>3.10</sub>) keseluruhannya

dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai  $\alpha$  : 0.05 atau (< 0.05).

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
X <sub>4.1</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.2</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.3</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.4</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.5</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.6</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.7</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.8</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.9</sub>	0.000 < 0.05	Valid
X <sub>4.10</sub>	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel X<sub>4</sub> yaitu (X<sub>4.1</sub>-X<sub>4.10</sub>) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai  $\alpha$  : 0.05 atau (< 0.05).

Tabel 8. Hasil uji validitas variabel kinerja

Variabel	Nilai signifikansi	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>2</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>3</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>4</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>5</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>6</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>7</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>8</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>9</sub>	0.000 < 0.05	Valid
Y <sub>10</sub>	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari Tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi untuk item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y<sub>1</sub>-Y<sub>10</sub>) keseluruhannya dinyatakan valid, karena nilai signifikansinya di bawah nilai  $\alpha$  : 0.05 atau (< 0.05)..

### 2.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dari setiap pertanyaan dalam kehandalannya guna mengukur suatu variabel dalam penelitian. Suatu indikator dari suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas variabel budaya kerja  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.785	10

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X <sub>1.1</sub>	38.3000	13.298	.160	.801
X <sub>1.2</sub>	38.1333	12.219	.463	.766
X <sub>1.3</sub>	37.5000	12.085	.486	.763
X <sub>1.4</sub>	37.7000	10.654	.504	.764
X <sub>1.5</sub>	37.9667	11.931	.368	.780
X <sub>1.6</sub>	37.3833	12.512	.484	.765
X <sub>1.7</sub>	37.3000	12.112	.456	.766
X <sub>1.8</sub>	37.3833	11.901	.672	.747
X <sub>1.9</sub>	37.5333	11.541	.473	.764
X <sub>1.10</sub>	37.3000	11.841	.689	.745

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 9 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X<sub>1</sub> yaitu (X<sub>1.1</sub>-X<sub>1.10</sub>) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga

halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.785 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas variabel kemampuan kerja  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.897	10

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X <sub>2.1</sub>	40.8500	12.197	.717	.882
X <sub>2.2</sub>	41.1333	11.846	.769	.878
X <sub>2.3</sub>	41.0500	13.811	.384	.902
X <sub>2.4</sub>	40.7667	13.199	.707	.885
X <sub>2.5</sub>	41.1667	12.345	.646	.887
X <sub>2.6</sub>	40.8500	12.197	.717	.882
X <sub>2.7</sub>	40.9167	12.078	.721	.881
X <sub>2.8</sub>	41.1667	13.023	.634	.888
X <sub>2.9</sub>	41.1167	13.529	.470	.897
X <sub>2.10</sub>	40.9333	12.809	.700	.884

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 10 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X<sub>2</sub> yaitu (X<sub>2.1</sub>-X<sub>2.10</sub>)

keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.897 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas variabel *team work*  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.839	10

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X <sub>3.1</sub>	38.5833	9.162	.747	.807
X <sub>3.2</sub>	38.5667	9.267	.490	.828

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X <sub>3,3</sub>	38.2833	9.935	.361	.839
X <sub>3,4</sub>	38.9167	9.332	.377	.844
X <sub>3,5</sub>	38.5833	9.162	.747	.807
X <sub>3,6</sub>	38.4833	9.644	.350	.844
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X <sub>3,7</sub>	38.8667	10.016	.289	.847
X <sub>3,8</sub>	38.2500	9.106	.658	.812
X <sub>3,9</sub>	38.3833	8.613	.836	.795
X <sub>3,10</sub>	38.5833	9.162	.747	.807

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 11 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X<sub>3</sub> yaitu (X<sub>3,1</sub>-X<sub>3,10</sub>) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.839 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 12. Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.820	10

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X <sub>4,1</sub>	38.2500	13.784	.298	.827
X <sub>4,2</sub>	38.1667	13.294	.523	.802
X <sub>4,3</sub>	37.6167	13.664	.437	.811
X <sub>4,4</sub>	37.7500	11.716	.550	.803
X <sub>4,5</sub>	38.0167	13.169	.395	.818
X <sub>4,6</sub>	37.4500	13.608	.545	.802
X <sub>4,7</sub>	37.3500	13.452	.443	.810
X <sub>4,8</sub>	37.4500	12.997	.727	.787
X <sub>4,9</sub>	37.5167	12.491	.597	.794
X <sub>4,10</sub>	37.3833	12.918	.744	.785

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Dari hasil Tabel 12 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari > 0.6, maka seluruh item pertanyaan dari variabel X<sub>4</sub> yaitu (X<sub>4,1</sub>-X<sub>4,10</sub>) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar 0.820 > 0.6, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 13. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.843	10

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y <sub>1</sub>	38.2500	13.784	.298	.827
Y <sub>2</sub>	38.1667	13.294	.523	.802
Y <sub>3</sub>	37.6167	13.664	.437	.811
Y <sub>4</sub>	37.7500	11.716	.550	.803
Y <sub>5</sub>	38.0167	13.169	.395	.818
Y <sub>6</sub>	37.4500	13.608	.545	.802
Y <sub>7</sub>	37.3500	13.452	.443	.810
Y <sub>8</sub>	37.4500	12.997	.727	.787

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y <sub>9</sub>	37.5167	12.491	.597	.794
Y <sub>10</sub>	37.3833	12.918	.744	.785

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

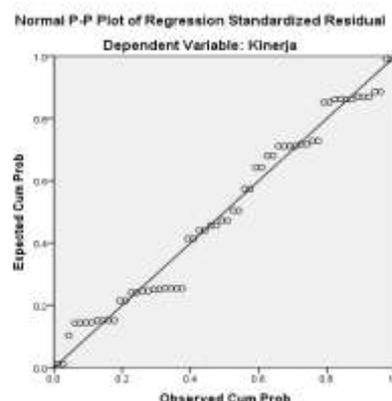
Dari hasil Tabel 13 di atas, nilai pada kolom *cronbach's alpha if item deleted* semua lebih besar dari  $> 0.6$ , maka seluruh item pertanyaan dari variabel Y yaitu (Y<sub>1</sub>-Y<sub>10</sub>) keseluruhannya dinyatakan reliabel, begitu juga halnya untuk nilai *alpha cronbach* sebesar  $0.843 > 0.6$ , maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## 2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji asumsi klasik yang merupakan salah satu syarat sebelum dilakukannya pengetesan terhadap nilai korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS vs. 22.0 for Windows. Beberapa hasil uji asumsi klasik tersebut antara lain :

### 2.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas, untuk mendeteksi apakah dalam model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Tanda normalitas dapat dilihat dalam penyebaran titik pada sumbu yang diagonal dari grafik.



Gambar 1. Grafik uji normalitas data

Pada grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan pedoman bahwa jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka, dalam uji ini data penelitian memenuhi asumsi normalitas data.

Selain itu, untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal juga dapat digunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal apabila  $p > 0,05$ .

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas *One Sample KS*

	Budaya	Kemampuan	Team	Motivasi	Kinerja	
N	60	60	60	60	60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	41.250	45.3000	43.300	41.366	43.4000
	Std. Deviation	4.1112	3.58102	2.8481	4.2941	3.40090
	Absolute	.191	.133	.178	.209	.210
Most Extreme Differences	Positive	.191	.095	.160	.209	.210
	Negative	-.169	-.133	-.178	-.189	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z	1.481	1.026	1.382	1.621	1.625	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.125	.243	.144	.110	.210	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan sebaran skor X<sub>1</sub> adalah normal (KS-Z = 1.481;  $p = 0.123$ ), variabel X<sub>2</sub> adalah normal (KS-Z = 1.026;  $p = 0.243$ ), variabel X<sub>3</sub> adalah normal (KS-Z = 1.382;  $p = 0.144$ ), dan untuk variabel

X<sub>4</sub> juga normal (KS-Z = 1.625;  $p = 0.210$ ). Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji asumsi normalitas data sebarannya terpenuhi.

## 2.4.2. Uji Multikolinierita

Tabel 15. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya kerja	.810	1.234
Kemampuan kerja	.810	1.235
Team work	.772	1.295
Motivasi kerja	.973	1.028

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 15 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.810, 0.810, 0.772, 0.973; dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.234, 1.235, 1.295, 1.028, dimana nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

## 2.4.3. Uji Autokorelasi

Tabel 16. Uji autokorelasi

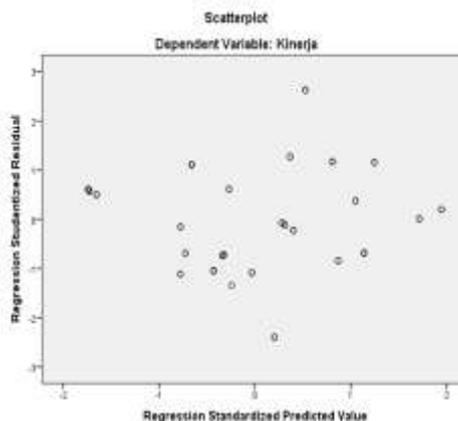
Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.617	22.184	4	55	.000	2.078

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 16 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2.078, nilai ini berada pada kisaran  $1.65 < DW < 2.35$ , maka

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini.

## 2.5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini

berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2.6. Uji Hipotesis

Tabel 17. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-6.211	5.474		-1.135	.261
Budaya kerja	.213	.077	.258	2.784	.007
Kemampuan kerja	.439	.088	.462	4.983	.000
Team work	.234	.113	.196	2.062	.044
Motivasi kerja	.261	.067	.330	3.903	.000

a. Predictors : (constant), Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work, Motivasi Kerja

b. Dependent variable : Kinerja

### 2.6.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  dan dengan jumlah sampel ( $n = 60$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.001. Dari Tabel 17 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebesar  $b_1 = 0.213$ , dan memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 2.784 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.784 > 2.001$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_1 \neq 0$  dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.007 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 2.6.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  dan dengan jumlah sampel ( $n = 60$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.001. Dari Tabel 17 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar  $b_2 = 0.439$ , dan memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 4.983 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.983 > 2.001$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_1 \neq 0$  dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 2.6.3. Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Untuk mengetahui pengaruh variabel *team work* terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  dan dengan jumlah sampel ( $n = 60$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.001. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel *team work* sebesar  $b_1 = 0.234$ , dan memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 3.905 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.062 > 2.001$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_3 \neq 0$  dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.044 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel *team work* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini diterima, yaitu variabel *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 2.6.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  dan dengan jumlah sampel ( $n = 60$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.001. Dari Tabel 5.22 diatas, diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar  $b_1 = 0.261$ , dan memiliki nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 3.905 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , atau ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.905 > 2.001$ ). Selanjutnya karena nilai koefisien regresi  $b_4 \neq 0$  dan nilai probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan pada

penelitian ini diterima, yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 2.6.5. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, *Team Work* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Pengujian simultan merupakan pengujian secara bersama-sama minimal 2 (dua) variabel bebas

terhadap variabel terikat, dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ , maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F > \alpha$  atau  $0.000 > 0.05$ , maka variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi  $\alpha = 0.05$  dengan  $df_1 = (k - 1)$  dan  $df_2 = (n - k)$ , dimana  $k =$  jumlah variabel (bebas + terikat) dan  $n =$  jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi  $(5 - 1) = 4$  dan  $(60 - 5) = 55$ . Hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2.54.

Tabel 18. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	421.283	4	105.321	22.184	.000 <sup>b</sup>
	Residual	261.117	55	4.748		
	Total	682.400	59			

a. Predictors : (constant), Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work, Motivasi Kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 18 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22.184 > 2.54$ ) dan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### 2.7. Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 19. Hasil uji determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.617	.590	2.17889

a. Predictors : (constant), Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work, Motivasi Kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Dari Tabel 19 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* ( $r^2$ ) sebesar 0.617. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan sebesar 61.70%, sedangkan sisanya sebesar 38.30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan dapat diterangkan oleh variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi

kerja sebesar 61.70%, sedangkan sisanya sebesar 38.30% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal (yang berasal dari dalam diri individu/pegawai) atau faktor eksternal (faktor yang berasal dari luar individu/instansi) seperti gaji, insentif dan budaya organisasi.

### 2.8. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Persamaan regresi linier berganda

dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 20. Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-6.211	5.474		-1.135	.261
Budaya kerja	.213	.077	.258	2.784	.007
Kemampuan kerja	.439	.088	.462	4.983	.000
Team work	.234	.113	.196	2.062	.044
Motivasi kerja	.261	.067	.330	3.903	.000

a. Predictors : (constant), Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work, Motivasi Kerja

b. Dependent variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 20, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = -6.211 + 0.213X_1 + 0.439X_2 + 0.234X_3 + 0.261X_4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- 1) Nilai konstanta/intersep sebesar - 6.211 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$ ) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 6.138, dalam kata lain bahwa nilai kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan tanpa budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja adalah - 6.211.
- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1$  (budaya kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.213, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel budaya kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.213.
- 3) Nilai koefisien regresi  $X_2$  (kemampuan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.439, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel kemampuan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.439.
- 4) Nilai koefisien regresi  $X_3$  (*team work*) mempunyai nilai positif yaitu 0.234, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel *team work* dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.234.

Nilai koefisien regresi  $X_4$  (motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.261, artinya bahwa peningkatan satu satuan variabel

motivasi kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja pegawai sebesar 0.261.

### 3. Evaluasi Data

#### 3.1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang memahami tentang anggapan dasar tentang kerja yang baik dan benar, mempunyai sikap dan perilaku yang baik terhadap pekerjaan serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, maka hal tersebut akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Budaya kerja timbul karena pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari instansi, sehingga pegawai akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mau memberikan kontribusi yang optimal ke instansi. Hal demikian membuktikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Nugroho et al. (2012), Hasdiah et al. (2018), dan Artina et al. (2014), semuanya menarik kesimpulan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 3.2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang

memiliki tingkat pendidikan yang baik, memiliki tugas sesuai dengan aturan, pekerjaan menggunakan peralatan yang baik, mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi serta mampu bekerjasama dengan baik di instansi, maka hal tersebut akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Kemampuan kerja timbul karena pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari instansi, sehingga pegawai akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mau memberikan kontribusi yang optimal ke instansi. Hal demikian membuktikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Arozi dan Yaomul Fahru (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati et al, (2006), kesemuanya menarik kesimpulan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3.3. Pengaruh *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang mau bekerjasama (*cooperative*), dapat mengungkapkan harapan yang positif, mau menghargai masukan, mampu memberikan dorongan ke rekan kerja dan atasan serta dapat membangun semangat kelompok, maka hal tersebut akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Team work* timbul karena pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari instansi, sehingga pegawai akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mau memberikan kontribusi yang optimal ke instansi. Hal demikian membuktikan bahwa *team work* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran dan Siti Maria, (2017), Marudut Marpaung (2014) dan Utama Suman Yuga. (2012), kesemuanya menyatakan bahwa *team work* atau kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **3.4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki target dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap tugasnya, mampu menjalin komunikasi dengan baik dan dapat menjalin persahabatan, maka hal tersebut akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. Motivasi kerja timbul karena pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari instansi, sehingga pegawai akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mau memberikan kontribusi yang optimal ke instansi. Hal demikian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Agus Marimin (2011); Ali et al, (2016); Murgianto, et al, (2016); Nisyak et al, (2016); Noviansyah dan Zunaidah (2011); Saeed, S., dan Syah, F.M (2016); Yazid et al, (2013), semuanya menarik kesimpulan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **3.5. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, *Team Work* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengisyaratkan bahwa budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya jika budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja rendah, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Sebab seseorang yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan

pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 2) Variabel kemampuan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 3) Variabel *team work* secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 4) Variabel motivasi kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.
- 5) Variabel budaya kerja, kemampuan kerja, *team work* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alia, Cut Fauza, Mukhlis Yunus dan Mahdani (2015), "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN: 2302-0199. Vol. 4, No. 1, Hal. 1-10
- Artina, H.B. Isyandi, dan Sri Indarti. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau." *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VI, No. 2, Hal. 9-19
- Agus Marimin (2011), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.3 No.16
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). *Teacher Motivation and Leadership, the Mediating Effect of Job Performance: Survey from Secondary Schools in Mogadishu*. *International Journal of Education and Social Science* Vol. 3 No. 1. January 2016
- Arozi, Yaomul Fahu (2011). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP IV Semarang*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2014), *Human Resources*, Mc Graw Hill, Inc, Singapore
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I)*. Jakarta : Indeks.
- Eri Nugraha, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria, (2017), *Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square*, DOI: <http://dx.doi.org/10.29264/prosiding%20snmeb.v0i0.3106>
- Farlen, Frans (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran
- Handoko, T. Hani (2013), *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasdiah, Renil Darsa, Muhammad Rais Rahmat, Andi Astinah Adnan (2018), *Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang*, *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)* ISBN: 978-623-90018-0-3
- Hasibuan, Malayu, SP (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2014), *Manajemen Personalia*, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Ghalia Jakarta
- Marudut Marpaung (2014), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap*

- Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, Jurnal Ilmiah WIDYA, Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014.
- Moekijat (2013), Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung.
- 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
- Nawawi H (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 4, April 2016. STIESIA
- Nitisemito S Alex (2013), Manajemen Personalialia, Cetakan Ketiga, Ghalia, Jakarta.
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.9 No.18
- Prawirosentono, Suryadi (2010), Kebijakan Kinerja Pegawai, BPFE Yogyakarta
- Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. *Dialogue, Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3 No. 1, Januari hal. 89-97
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi : Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso*
- Sedarmayanti. (2016). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju
- Siagian, SP (2014) *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin, Winarna (2012), Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar), Downloads/165-321-1-SM.pdf
- Sri Sarjana, (2014), *Jurnal pendidikan dan kebudayaan, SMK Negeri 1 cikarang barat*, vol. 20, nomor 2, Juni 2014),240
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta
- Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo (2013), *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi Revisi Liberty Yogyakarta.
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2013), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Utama, Suman Yuga. (2012). *Analisis Pengaruh Kerja Tim, Pelatihan Dan Pengembangan Serta Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*. Skripsi Universitas Sumatra Utara. Medan
- Wahyudi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Lingkungan kerja, pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2
- Yazid, Musnadi dan Chan, (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Administrasi serta Dampaknya pada Kinerja Politeknik Negeri Lhoseumawe, Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199. pp. 78- 87
- Yukl, G. (2011), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- West, Richard, Lynn H. Turner. (2012), *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3*. Jakarta: Salemba Humanika
- Zauhar. S. (2014), *Reformasi Birokrasi*. Universitas Brawijaya Malang
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2013, *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.