

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH (BPPRD) PROVINSI SUMATERA UTARA

M. Tahir
Universitas Islam Sumatera Utara
mtahir6758@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of compensation on employee performance, to know and analyze the influence of leadership, and to know and analyze the effect of work discipline on employee performance. The sample in this study amounted to 81 employees. The data analysis technique in this research is using quantitative descriptive analysis. Data collection techniques were carried out through interviews and documentation studies. Variables are measured by a Likert scale. Hypothesis examiners use multiple linear regression analysis through the F test and t test. The results of this study explain that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Compensation, leadership, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, leadership, work discipline, performance*

ABSTRAK : *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, dan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Variabel diukur dengan skala Likert. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.*

Kata kunci : *Kompensasi, kepemimpinan, Disiplin kerja, Kinerja.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Masalah-masalah empiris yang dapat terjadi yang menyangkut kinerja dari pegawai masih banyak pegawai belum melaksanakan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam sumber daya manusia juga dapat mencakup kemampuan dalam manajerial dan operasional untuk mencapai tingkat sumber daya yang baik bagi pegawai agar mencapai tujuan dari organisasi. Fenomena tentang kompensasi pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi

Sumatera Utara menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan, masih terdapat pegawai yang tidak puas terhadap Fasilitas yang didapatkan pegawai belum merasa puas atas Gaji dan hak kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan pegawainya. (Hasibuan, 2010:117), kompensasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Fenomena tentang kepemimpinan yang ada pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa pemimpin belum bias menyelesaikan

tugas diluar kemampuannya dan pemimpin juga belum bisa meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, seseorang pemimpin yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan dalam kinerja orang tersebut untuk mencapai suatu tujuan.

Fenomena tentang kedisiplinan kerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa peraturan yang berlaku pada BPPRD masih banyak yang melanggar aturan yang telah dibuat salah satunya keterlambatan datang absensi dikantor, kendala penggunaan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2013 :129), disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman– pedoman organisasi. Kadang–kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

1.2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi,kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

2. Landasan Teori

2.1. Kompensasi

Menurut Marwansyah(2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau

kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada perusahaan atau organisasi sebagai berikut :

- a. Memiliki Keunggulan lebih dari pesaing atau kompetitor
- b. Memacu pekerjaan untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Mendapatkan karyawan berkualitas baik d. Mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada

2.2. Kepemimpinan

Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin Buchari Alma (fahmi, 2016:109) menjelaskannya dibawah ini :

- 1) Tipe *militeristis* banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras dangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- 2) Tipe *otokratis* berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi
- 3) Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan leh bawahan.
- 4) Tipe *populistis* ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional
- 5) Pemimpin dengan Tipe *administratif* ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas- tugas *administratif* secara efektif.
- 6) Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.
- 7) Tipe karismatik merupakan kekuatan energi dari pemimpin yang akan diikuti oleh para pengiktnya.
- 8) Tipe *paternalistis* bersikap melindungi bawahan

2.3. Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dalam

menegakkan disiplin kerja setidaknya diberikan arahan kepada perilakunya dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena dalam suatu kedisiplinan biasanya alasannya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan.

2.4. Kinerja

Menurut Siswanto (2015:11) Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja merupakan suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan

dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai sekumpulan kejadian atau fenomena atau objek tertentu yang memiliki persamaan dan merupakan seluruh objek yang menjadi target pengamatan atau penelitian. Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 430 orang di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1 Karakteristik Populasi Berdasarkan Unit Kerja

NO	UNIT KERJA	JUMLAH (ORANG)
1	Sekretaris	1
2	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	20
3	Kasubbag Keuangan	15
4	Kasubbag Program, Akuntabilitas Dan Informasi Publik	11
5	Kabid Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kenda-Raan, Dan Pajak Rokok	22
6	Kabid Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	17
7	Subbid Teknis Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Ber-Motor Dan Pajak Rokok	23
8	Subbid Retribusi	13
9	Subbid Keberatan Sengketa Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor Dan Pajak Rokok	22
10	Subbid Pendapatan Lainnya	15
11	Subbid Pembukuan Dan Pelaporan Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor Dan Pajak Rokok	21
12	Subbid Pembukuan Dan Pelaporan Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	22
13	Upt Pusat Dukungan Operasional Layanan Pendapatan Daerah	29
14	Upt Penyuluhan	22
15	Kabid Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	19
16	Kabid Pengembangan Dan Pengendalian Pendapatan Daerah	24
17	Subbid Perencanaan Dan Pengembangan Pendapatan Daerah	15
18	Subbid Teknis Pajak Kendaran Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	13

NO	UNIT KERJA	JUMLAH (ORANG)
19	Subbid Evaluasi Dan Pengendalian Pendapatan Daerah	21
20	Subbid Keberatan Dan Sengketa Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan	23
21	Subbid Hukum Dan Publikasi	17
22	Subbid Pembukuan Dan Pelaporan Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	20
23	Upt Pengelolaan Pendapatan Daerah	25
	Total	430

Sumber : Hasil Data Bpprd Provinsi Sumut 2020

3.2. Sampel

Dengan demikian sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki agar bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Penentuan pada sampel dalam penelitian ini menggunakan (Amirin, T., 2011, Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin, Erlangga, Jakarta), sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Toleransi terjadinya kesalahan sehingga :

$$n = \frac{430}{1 + 430 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{430}{1 + 430 (0,01)}$$

$$n = \frac{430}{1 + 4,3}$$

$$n = \frac{430}{5,3}$$

n = 81,13 dibulatkan menjadi 81 orang

Karakteristik sampel pada penelitian ini dapat dijelaskan pada table 2 berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik sampel berdasarkan Unit Kerja

NO	UNIT KERJA		JUMLAH
1	Sekretaris	1/430 x 81	1
2	Subbag Umum Dan Kepegawaian	20/430 x 81	4
3	Subbag Keuangan	15/430 x 81	3
4	Subbag Program, Akuntabilitas Dan Informasi Publik	11/430 x 81	3
5	Bid Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kenda-Raan, Dan Pajak Rokok	22/430 x 81	4
6	Bid Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	17/430 x 81	3
7	Subbid Teknis Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Ber-Motor Dan Pajak Rokok	23/430 x 81	4
8	Subbid Retribusi	13/430 x 81	2
9	Subbid Keberatan Sengketa Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor Dan Pajak Rokok	22/430 x 81	4
10	Subbid Pendapatan Lainnya	15/430 x 81	3
11	Subbid Pembukuan Dan Pelaporan Pajak Air Permukaan, Pajak Bahan Bakar Kendaraan Bermotor Dan Pajak Rokok	21/430 x 81	4
12	Subbid Pembukuan Dan Pelaporan Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	22/430 x 81	4
13	Upt Pusat Dukungan Operasional Layanan Pendapatan Daerah	29/430 x 81	6

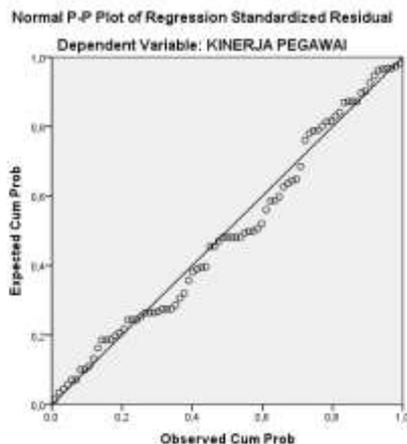
NO	UNIT KERJA		JUMLAH
14	Upt Penyuluhan	22/430 x 81	4
15	Bid Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	19/430 x 81	3
16	Bid Pengembangan Dan Pengendalian Pendapatan Daerah	24/430 x 81	4
17	Subbid Perencanaan Dan Pengembangan Pendapatan Daerah	15/430 x 81	3
18	Subbid Teknis Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	13/430 x 81	2
19	Subbid Evaluasi Dan Pengendalian Pendapatan Daerah	21/430 x 81	4
20	Subbid Keberatan Dan Sengketa Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan	23/430 x 81	4
21	Subbid Hukum Dan Publikasi	17/430 x 81	3
22	Subbid Pembukuan Dan Pelaporan Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	20/430 x 81	4
23	Upt Pengelolaan Pendapatan Daerah	25/430 x 81	5
	Total		81

Sumber : Hasil Data Bpprd Provinsi Sumut 2020

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat normal atau tidaknya sebaran data yang dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

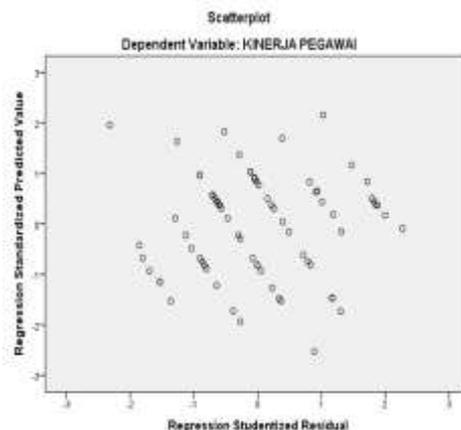


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada output SPSS pada bagian normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, dapat dijelaskan bahwa data- data (titik-titik) cenderung berada diluar garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung mendekati normal dan tidak terjadi masalah normalitas.

3.3.2. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari grafik diatas tidak terlihat suatu pola yang sistematis atau dapat dikatakan random sehingga persamaan regresi tersebut memenuhi syarat uji heterokedastistas.

3.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam suatu model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Model regresi yang baik adalah ketika tidak adanya korelasi antar variabel independen yang

ditandai dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Multikolienaritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.976	2.357		6.354	.000		
Kompensasi	.042	.067	.074	.633	.529	.840	1.191
Kepemimpinan	.206	.102	.224	2.027	.046	.932	1.073
Disiplin kerja	.104	.060	.205	1.732	.087	.807	1.240

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS,2021.

Hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3), terhadap kinerja pegawai (Y). Regresi berganda dilakukan menggunakan program SPSS Statistics 20. Rangkuman hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.976	2.357		6.354	.000
kompensasi (x ₁)	.042	.067	.074	.633	.529
kepemimpinan (x ₂)	.206	.102	.224	2.027	.046
Disiplin kerja (x ₃)	.104	.060	.205	1.732	.087

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS,2021.

Berdasarkan tabel dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 14.976 + 0.042 X_1 + 0.206 X_2 + 0.104 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kinerja pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara sebesar 14.976, dengan ketentuan nilai dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) diabaikan.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (kompensasi) mempunyai nilai positif yaitu 0.042, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu, 0.206, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (Disiplin kerja) mempunyai nilai positif yaitu, , 0.104, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak, yang terdiri dari uji simultan (uji F-hitung), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi:

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial. Hasil analisis uji hipotesis antara variabel bebas X_1, X_2, X_3 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-t)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.976	2.357		6.354	.000
kompensasi (x_1)	.042	.067	.074	.633	.529
kepemimpinan (x_2)	.206	.102	.224	2.027	.046
Disiplin kerja (x_3)	.104	.060	.205	1.732	.087

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS, 2021.

- 1) Nilai t-hitung kompensasi dalam tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi secara parsial untuk variabel modal sebesar 0.042. Uji keberartian koefisien korelasi untuk hasil t hitung sebesar 0.633 dengan probabilitas sebesar 0.529 . Nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ($0.529 > 0,05$) maka dengan demikian H_0 di terima dan H_1 diterima maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan.
- 2) Nilai t-hitung kepemimpinan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi secara parsial untuk variabel modal sebesar 0.206. Uji keberartian koefisien korelasi untuk hasil t hitung sebesar 2.027 dengan probabilitas sebesar 0.046 . Nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ($0.046 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 di

tolak dan H_1 diterima maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan.

- 3) Nilai t-hitung kepemimpinan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi secara parsial untuk variabel modal sebesar 0.104. Uji keberartian koefisien korelasi untuk hasil t hitung sebesar 1.732 dengan probabilitas sebesar 0.087.

Nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 ($0.087 > 0,05$) maka dengan demikian H_0 di terima dan H_1 diterima maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan.

b. Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel terikat dilihat pada tabel di bawah ini : (Ghozali, 2009:88). Hasil uji simultan dapat

Tabel 6. (Uji- F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.135	3	6.712	4.053	.010 ^b
	Residual	125.853	76	1.656		
	Total	145.988	79			

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin.kerja (x3), kepemimpinan (x2), kompensasi (x1)

Menunjukkan bahwa nilai Ftabel didapat dari $df_1 = 3$ dan $df_2 = 76$ dengan $\alpha = 0,05$ artinya kita mengambil risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5%. Tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,053 dikarenakan nilai Fhitung (4,053) atau besarnya probabilitas sebesar $0,010 < 0,05$. Dengan demikian, dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, kepemimpinan, dan

disiplin kerja sebagai variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

3.6. Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tingkat kemampuan variabel bebas menjelaskan terikat dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.104	1.287

Berdasarkan tabel diatas didapat angka square mya sebesar 0,138 atau 13,8% ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh variabel kompensasi,kepemimpinan,dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 13,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 86,2%. Di pengaruhi atau dijabarkan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan kedalam kategori model penelitian ini.

4. Evaluasi

4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo (2015),Rio Adi Pradana (2017) dan Annita Jannah, Bulan Tati

Fitria, Endang Hadiat (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai menurut teori Hasibuan (2010:117), yang menyatakan kompensasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan.Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan,maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya.

4.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Slamet Ahmadi (2017), Rio Adi Pradana (2017) dan Elvie Maria, May Handri, Purnama Sari (2019) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai menurut teori Rivai (2013:3), yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dalam suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas dalam kinerja para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

4.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti (2016), Elvie Maria, May Handri, Purnama Sari / (2019), Slamet Ahmadi (2017), Oki Dwi Cahyo (2015), Annita Jannah, Bulan Tati Fitria, Endang Hadiat (2014) dan Slamet Ahmadi (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai menurut teori Mangkunegara (2013 :129), yang menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

4.4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Oki Dwi Cahyo, (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai menurut teori Hasibuan (2010:117), yang menyatakan kompensasi memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat di capainya. Hasil penelitian ini juga sesuai menurut teori Rivai (2013:3), yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan dalam suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas dalam kinerja para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Hasil penelitian ini juga sesuai menurut teori Mangkunegara (2013 :129), yang menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun.

5. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara” dengan jumlah responden sebanyak 81 orang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA.

Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management For

- Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Alma, Buchari. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirin, T. (2011). Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin. Jakarta : Erlangga.
- Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Baron, Amstrong. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Etzioni, (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal .(2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto , 2015, Manajemen Tenaga Kerja, Bandung : Sinar Baru.
- Siagian, S.P. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. CV
- Terry, R. George. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Taguiri, Guth. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Wibowo, (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja, Jakarta: Mitra Wacana Media.
(<https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>)