

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, FASILITAS KERJA DAN KEBIJAKAN PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BELAWAN

Mora Gandi Ritonga
Universitas Islam Sumatera Utara,
mora@gmail.com

ABSTRACT

Based on the analysis results obtained There is a significant effect between the value of -t Motivation = 4.357, while t-table with dk 86 (attached) of 1.66, then t arithmetic > t-table thus partially there is a significant influence between motivation on performance, Value of t Discipline = 4,574, while t-table with dk 86 (attached) of 1.66, then t arithmetic > t table thus partially there is a significant influence between discipline on performance. Value of work facility t = 1.935 while t-table with dk 86 (attached) is 1.66, then t count > t table, thus partially there is a significant influence between work facilities on performance. The value of t policy leadership = 1,780 while the t-table with dk 86 (attached) of 1.66, then t arithmetic > t table thus partially there is a significant influence between leadership policies on performance. The F-count value is 60.162 while the F-table value (attached) with the numerator dk 4 and the denominator dk 81 is 2.48 where F-count > F table (60.162 > 2.48) it can be mentioned that together (multiple) there is a positive and significant influence of motivation, discipline, work facilities and leadership policies on performance.

Keyword : Work motivation, discipline, work facilities, and leadership policies and employee performance

ABSTRAK : Berdasarkan hasil analisis diperoleh Ada pengaruh yang signifikan antara nilai -t Motivasi = 4,357, sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t-tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, Nilai t Disiplin = 4,574, sedangkan t-tabel dengan dk 86(terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja. Nilai t Fasilitas kerja = 1,935 sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t - tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja terhadap kinerja. Nilai t kebijakan pimpinan = 1,780 sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pimpinan terhadap kinerja. Nilai F-hitung sebesar 60,162 sedangkan nilai F-tabel (terlampir) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 81 adalah sebesar 2,48 dimana F-hitung > F-tabel (60,162 > 2,48) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, Disiplin, Fasilitas kerja dan kebijaksanaan pimpinan terhadap kinerja.

Keyword : Motivasi kerja, Disiplin, Fasilitas kerja, dan Kebijakan Pimpinan dan Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat ternyata membawa perubahan yang mendasar pada sendi-sendi kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membawa dampak pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja masing-masing pribadi dan masyarakat luas. Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu.

Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana organisasi itu berada.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan, dalam mencapai tujuannya tidak

terlepas dari peran serta setiap individu yang ada di instansi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan instansi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di dalam suatu organisasi karena beberapa alasan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu diantara faktor-faktor tersebut adalah fasilitas kerja. Meskipun fasilitas kerja hanya sebagian kecil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, namun keberadaannya tidak bisa diabaikan begitu saja. Sebab tanpa adanya fasilitas kerja, kegiatan organisasi tidak akan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan dalam kegiatan organisasi secara formal yang pada umumnya berlangsung di suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2009:88) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Ruang kerja dan perlengkapan kantor yang baik sangat mendukung kenyamanan pegawai yang akan meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya dalam bekerja. Fasilitas kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan saat ini dapat dikategorikan masih kurang optimal dalam mensupport kinerja pegawai, hal ini disebabkan terkadang masih adanya gangguan internet untuk pelayanan on line pada saat pelayanan kewajiban pajak.

Selanjutnya agar pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan mempunyai kinerja yang baik, maka peranan seorang pemimpin juga berperan penting dalam mendukungnya, karena seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan sentra dalam kehidupan organisasi mau pun berkelompok.

Peran pemimpin di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan harus mampu menjadi *leader* bagi bawahannya dan masyarakat, harus mampu mensupport bawahan, sehingga pegawai selalu termotivasi dalam bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, memberikan masukan keatasan agar kemajuan dinas dapat terealisasi dengan cepat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan adalah disiplin. Di bidang pemerintahan, masalah disiplin tidak kalah

penting, peranannya lebih besar karena menyangkut kepentingan umum, bahkan menjadi kepentingan rakyat secara keseluruhan. Manajemen disiplin yang diselenggarakan oleh pemerintah semakin terasa dengan adanya kesadaran bernegara dan bermasyarakat, maka kehadiran pegawai dalam manajemen disiplinnya telah meningkat kedudukannya dimata masyarakat menjadi suatu hak, yaitu hak atas pelayanan.

Pelayanan yang mahal, kaku dan berbelit-belit, sikap dan tindakan aparat, pelayanan yang suka menuntut imbalan, kurang ramah, arogan dan lambat serta fasilitas pelayanan yang kurang memuaskan dan sebagainya adalah merupakan fenomena-fenomena yang kerap kali mewarnai proses hubungan antara pemerintah dengan masyarakat berkaitan dengan proses pelayanan. Hal ini member isyarat bahwa kajian dan analisis masalah pelayanan masyarakat merupakan salah satu fenomena penting, relevan dan actual untuk diteliti.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan adalah motivasi. Menurut Siagian (2006:77) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab factor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta yang ditemukan pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja. Dari data rekapitulasi absensi pegawai dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kerja pada Tahun 2017 adalah 2.5% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kerja adalah 2.7%. Kondisi ini merefleksikan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak

Pratama Medan Belawan masih memerlukan perhatian

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan. Jalan Kolonel Laut Yos Sudarso No. 27 Km 8.2 Tanjung Mulia.

2.2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2004:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah parapegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan yang berjumlah 109 orang,

2.2.3. Sampel

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

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,05.

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

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,05)^2}$$

$$n = 1.27$$

$$n = 85.82 = 86 \text{ orang}$$

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 86 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.
Distribusi sampel penelitian berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Seksi	8
2	Account Representative (AR)	35
3	Fungsional	16
4	Pelaksana	27
Total		86

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan – 2019

2.3. Defenisi Operasional Variabel

Tabel 2.
Defenisi Operasional Variabel

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
1.	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai	Variabel terikat	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Kerjasama - Out put kerja	Skala Likert

No	Defenisi	Variabel	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
	dengan tanggung jawab yang diberikannya. Siagian (2008:67).		- Waktu	
2.	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2006:193)	Variabel bebas	-Ketekunan/ kerajinan -Kejujuran, ketelitian - Kerjasama - Tepat waktu - Absensi - Kompensasi - Ruang kerja - Kesadaran - Pimpinan - Sanksi/hukuman	Skala Ordinal
3.	Fasilitas kerja merupakan kelengkapan kerja yang harus dimiliki oleh organisasi. Sanusi (2005: 44)	Variabel bebas	- Kendaraan dinas - Rumah Dinas - Meja, kursi kerja - IT - Penerangan -Keasrian ruang kerja	Skala Ordinal
4.	Kebijakan pimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menetapkan dan mengarahkan suatu gagasan menjadisebuah keputusan dalam organisasi yang harus dijalankan dengan menerapkan secara maksimum kemampuan yang dimiliki dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan. Amstrong(2003:76)	Variabel bebas	- Peluang karir, - Penghargaan - Kepuasankerja. -Keputusan manajerial	Skala Ordinal
5	Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Siagian (2008:87)	Variabel bebas	Kebutuhan berprestasi Kebutuhan afiliasi Kebutuhan kekuasaan	Skala Ordinal

Sumber : Cascio (2006), Amstrong(2003), Sanusi (2005), Hasibuan (2006), Siagian (2008)

2.4. Teknik Analisis Data

2.4.1 Pengujian Kualitas Data

2.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

2.4.2.2. Uji Reliabilitas

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

- Repeated Measure* arau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

2.5. Uji Asumsi Klasik

2.5.1. Uji Multikolinearitas

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

2.5.2. Uji Normalitas

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

2.5.3. Uji Heteroskedastisitas

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

2.6. Pengujian Hipotesis

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
 a = Konstanta
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Disiplin
 X₃ = Fasilitas kerja
 X₄ = Kebijakan pimpinan
 b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi
 e = Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X₁, X₂, X₃, dan X₄ terhadap variabel Y, dan lebih lengkapnya dapat dilihat penjelasan berikut ini :

2.7. Uji F (secara simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara

bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent

2.8. Uji t (secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2.9. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 dalam menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R Square*.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Pengujian data

Uji Validitas Item Kuesioner Motivasi (X_1) nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk Motivasi (X_1) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 3 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,887 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Motivasi (X_1) adalah reliabel, nilai korelasi seluruh item

pernyataan untuk variabel Disiplin (X_2) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 4 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,880 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Disiplin (X_2) adalah reliabel,

Nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel kebijakan pimpinan (X_4) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya berdasarkan lampiran 6 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,871 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner kebijakan pimpinan (X_4) adalah reliabel, nilai korelasi seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) lebih besar dari 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa kesepuluh item adalah valid. Selanjutnya diketahui nilai *Cronbach's Alpha* = 0,871 dan nilai ini lebih besar dari 0.70, maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner Kinerja (Y) adalah reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Multikolinieritas

Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinieritas dapat dilihat Besar VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransi, dimana VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1. bahwa besarnya nilai VIF masing-masing variabel adalah 1,775, 1,796, 3,282 dan 3,684 dimana < 10 yang berarti kolinieritas dapat ditoleransi.

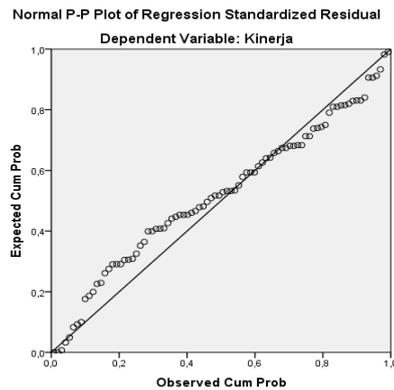
Tabel 3. Nilai Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Motivasi	.563	1.775
	Disiplin	.557	1.796
	Fasilitas kerja	.305	3.282
	Kebijakan pimpinan	.271	3.684

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

3.2.2. Uji Normalitas

Untuk melihat data penelitian apakah normal dapat dilihat dari normal *probability plot*, Berdasarkan Output SPSS dapat dilihat normal plot sebagai berikut.



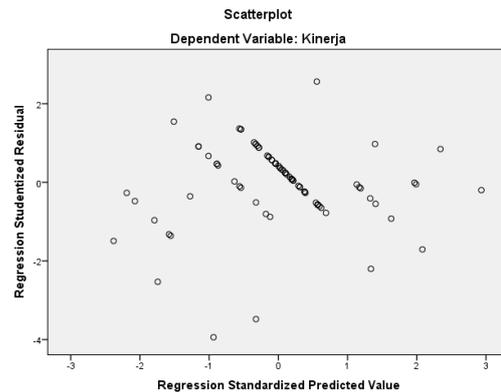
Gambar 1. Probability plot

Grafik Plot menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.2.3. Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas dan tidak terjadi heterokedastisitas karena data cross section memiliki data yang memiliki berbagai ukuran (Kecil, sedang dan besar). Cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi terikat dengan residualnya. Cara menganalisisnya adalah :dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada

sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat dilihat hasil uji pada lampiran 9 sebagai berikut.



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar scatterplot di atas diketahui bahwa titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka model regresi telah tidak terjadi heterokedastisitas

3.3. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dengan maksud untuk memperoleh gambaran hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat hal ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda

Berdasarkan analisis regresi linier ganda (Multiple) sebagaimana pada lampiran 9 diperoleh koefisien regresi sebagai berikut.

Tabel 4
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.928	1.444		10.340	.000
1 Motivasi	.192	.044	.324	4.357	.000
Disiplin	.218	.048	.342	4.574	.000
Fasilitas kerja	.140	.072	.196	1.935	.056
Kebijakan pimpinan	.136	.077	.190	1.780	.079

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan Tabel 5.14diperoleh koefisien regresi variabel Motivasi 0,192, Disiplin = 0,218, Fasilitas kerja 0,140 dan kebijakan pimpinan 0,136 dengan konstanta 14,928, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 14,928 + 0,192X_1 + 0,218X_2 + 0,140X_3 + 0,140X_4$$

Persamaan di atas memberi gambaran bahwa perubahan rata-rata variabel Kinerja (Y) tergantung dari perubahan variabel Motivasi (X₁), Disiplin (X₂). Fasilitas kerja dan kebijakan

pimpinan. Artinya apabila motivasi, disiplin, Fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan semakin baik akan diikuti baiknya kinerja. Perubahan ini merupakan peningkatan apabila bertanda positif dan penurunan atau pengurangan jika bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi, disiplin, Fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja

3.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji-F, (Sudjana, 2013:355) dengan rumus:

$$F_{hit} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah varians

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$: Hipotesis diterima

$F_{hitung} < F_{tabel}$: Hipotesis ditolak

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)

Berdasarkan analisis varians (Anova) pada lampiran 9 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114.696	4	28.674	60.162	.000 ^b
Residual	38.606	81	.477		
Total	153.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kebijakan pimpinan, Motivasi, Disiplin, Fasilitas kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F-hitung sebesar 60,162 sedangkan nilai F-tabel (terlampir) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 81 adalah sebesar 2,48 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,162 > 2,48$) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, Disiplin, Fasilitas kerja dan nilai -t Motivasi = 4,357, sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja.

Selanjutnya nilai t Disiplin = 4,574, sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap kinerja.

Nilai t Fasilitas kerja = 1,935 sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja terhadap kinerja.

Nilai t kebijakan pimpinan = 1,780 sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pimpinan terhadap kinerja.

3.4. Uji Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data Motivasi pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan umumnya tinggi, Disiplin di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan rendah, Fasilitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan kurang lengkap kebijakan pimpinan kurang bijaksana dan Kinerja pegawai juga kurang tinggi. Kinerja pegawai dapat meningkat apabila Motivasi semakin tinggi, Disiplin semakin baik dan Fasilitas kerja semakin lengkap dan kebijakan pimpinan semakin baik karena hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh terdapat pengaruh signifikan Motivasi, disiplin, Fasilitas Kerja, kebijakan pimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai. Apabila motivasi, disiplin, Fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan ditingkatkan 1% maka Kinerja akan naik 1%. Besarnya pengaruh Motivasi Pegawai, disiplin, Fasilitas kerja dan kebijakan pimpinan terhadap Kinerja dapat diketahui melalui uji determinasi (D) dimana $D = R^2 \times 100\%$. Hasil analisis pada model summary sebagaimana pada sebagai berikut.

Tabel 6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.736	.69037	1.723

a. Predictors: (Constant), Kebijakan pimpinan, Motivasi, Disiplin, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5.16 diperoleh $R^2 = 0,748$ maka $D = 0,748 \times 100\%$ sehingga $D = 74,8\%$. Dengan demikian pengaruh motivasi, Disiplin, Fasilitas kerja kebijakan pimpinan dan terhadap Kinerja sebesar 74,8%. sedangkan 25,2% lagi yang mempengaruhi Kinerja ditentukan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sesuai hasil analisis penelitian maka dapat diambil kesimpulan sesuai tujuan penelitian yang dikemukakan.
2. Motivasi pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan umumnya tinggi, Disiplin di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan rendah, Fasilitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Belawan kurang lengkap kebijakan pimpinan kurang bijaksana dan Kinerja pegawai juga kurang tinggi.
3. Ada pengaruh yang signifikan antar nilai -t Motivasi = 4,357, sedangkan t-tabel dengan dk 86 sebesar 1,66 maka t hitung > t-tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja
4. Nilai t Disiplin = 4,574, sedangkan t-tabel dengan dk 86 (terlampir) sebesar 1,66 maka t hitung > t tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.
5. Nilai t Fasilitas kerja = 1,935 sedangkan t-tabel dengan dk 86 sebesar 1,66 maka t hitung > t tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Fasilitas kerja terhadap kinerja.
6. Nilai t kebijakan pimpinan = 1,780 sedangkan t-tabel dengan dk 86 sebesar 1,66 maka t hitung > t tabel dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kebijakan pimpinan terhadap kinerja.
7. Nilai F-hitung sebesar 60,162 sedangkan nilai F-tabel dengan dk pembilang 4 dan dk

penyebut 81 adalah sebesar 2,48 dimana F-hitung > F tabel (60,162 > 2,48) maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi, Disiplin, Fasilitas kerja dan kebijaksanaan pimpinan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong Michael dan Helen Murlis (2003), **Manajemen Imbalan**, Buku Kedua, PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta.
- Barker, Alan (2002), **Mengelola Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia, Jakarta.
- Buchori Zainun. 2004. **Manajemen dan Motivasi**. Balai Aksara, Jakarta.
- Cascio, Wayne F., (2006) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**, New York, McGraw Hill, pp. 37
- Dessler, Garry (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) **Organizations: Behavior, Structure, Processes**, New York, McGraw Hill.
- Gorda, IGN. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata
- Handoko T, Hani (2008), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu, SP (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2004. **Manajemen Motivasi**. Grasindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). **Evaluasi Kinerja SDM**, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Murphy, S. E., and Pirozzolo, F. J., (2002) **Multi Journal ple Intelligences and Leadership**, New Jersey, Lawrence Erlbaum
- Nitisemito S Alex (2009), **Manajemen Personalia**, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Ratna Dian Pratiwi (2010), Pengaruh kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Malang, Universitas Airlangga
- Regina Aditya Reza (2010), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. SinarSantosa Perkasa Banjarnegara.
- Ridwan. (2007). **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung** : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins P. Stephen, Coulter Mary alihbahasa oleh Benyamin, (2009), **Manajemen**, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2008). **Pengantar Sosiologi Politik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih (2004), **SPSS Statistik Parametrik**, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). **Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)**, Bandung : Mandar Maju
- Siagian P. Sondang (2008), **Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**, Gunung Agung Jakarta
- Simamora, H. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). **Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Stone, Raymond., (2005) **Human Resource Management**, Fifth Edition, Australia, John Wiley & Sons
- Sugiyono (2004), **Metode Penelitian**, Erlangga Surabaya
- Thoha, Miftah (2006), **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Rajawali Jakarta
- Triton PB (2005), **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Tugu Yogyakarta
- _____ (2006), **SPSS 13,00 Terapan, Riset Statistik Parametrik**, Andi, Yogyakarta
- Wahjosumidjo (2005), **Kepemimpinan dan Motivasi**, Liberty Yogyakarta
- Wibowo, 2007. **Manajemen Kinerja**. Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yeltsin Aprioke Thomas (2010), Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja PNS di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.