

Pengaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah

**Sri Rezeki, Kesli Betty Sinurat, Habib Futut Santoso R, Muhammad Irwan, Mutiara Ferdina Arisandi
Manullang, T. Ahmad Helmi***

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Jl. Sisingamangaraja Kelurahan, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara

Email: ¹ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ahmad.helmi@fe.uisu.ac.id

Submitted: 21/10/2022; Accepted: 31/10/2022; Published: 31/10/2022

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tambahan penghasilan pegawai, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja. Variabel penelitian yaitu tambahan penghasilan pegawai (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja (Y). Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji t dan uji F. Dari hasil analisis regresi didapat persamaan $Y = 9,444 + 0,173X1 + 0,500X2 + 0,196X3$, maka berdasarkan uji parsial (Uji t) diperoleh: (a) tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (b) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (c) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) dapat diketahui bahwa tambahan penghasilan pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi (R²) yakni sebesar 0,644 atau 64,4%, hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel tambahan penghasilan pegawai, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan pengaruh dan selebihnya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja

Abstract—This study aims to determine how much influence additional employee income, work discipline, work environment, together and partially on performance. The research variables are additional employee income (X1), work discipline (X2), work environment (X3), and performance (Y). Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires. The analytical method used is validity and reliability test, multiple regression analysis, to test the hypothesis used t test and F test. From the results of the regression analysis, the equation $Y = 9.444 + 0.173X1 + 0.500X2 + 0.196X3$, then based on the partial test (t test) obtained: (a) additional employee income has a positive and significant effect on performance. (b) work discipline has a positive and significant effect on performance. (c) the work environment has a positive and significant effect on performance. Then based on the joint hypothesis test (Test F) it can be seen that additional employee income, work discipline, and work environment have a positive and significant effect on performance. And based on the coefficient of determination test (R²), which is 0.644 or 64.4%, this shows that the percentage contribution of the additional variable of employee income, work discipline, and work environment to the performance variable shows the effect and the rest is influenced by other variables.

Keywords: Additional Employee Income; Work Discipline; Work Environment; Performance

1. PENDAHULUAN

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan *Good Governance* diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yang mengacu pada kompetensi jabatan. Pegawai yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan di hasilkan (Wang et al., 2015).

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sumardi & Surlanti, 2019).

Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan pajak dan retribusi daerah. Dalam melihat kinerja BPPRD yaitu dapat ditinjau dari pendapatan asli daerah (PAD) Kota Medan, dimana didalam PAD tersebut diperoleh dari pajak daerah, retribusi daerah dan hasil pengelolaan kekayaan daerah. Fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018, perbandingan anggaran dan realisasi telah melampaui sebesar 102,27%, sedangkan pada tahun 2020 terjadi penurunan realisasi dari 1,4

triliun menjadi 1,1 triliun dan hanya memenuhi 88,35%. Dari tahun 2018 sampai tahun 2020 terjadi penurunan yang cukup signifikan dimana hal ini disinyalir karna lemahnya kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan peneliti ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Dalam rangka meningkatkan mutu, prestasi kerja serta untuk mencapai daya guna dan hasil guna, maka Tambahan Penghasilan perlu diberikan kepada pegawai (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Tambahan Penghasilan harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah (Yalitoba, 2019). Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar (Umbeang et al., 2017). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai (Tristiadi, 2017). Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain dari pemberian tambahan tunjangan, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun memiliki disiplin yang baik, dalam arti ia memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, teratur olah raga dan tertib dalam segala hal. Menurut (Putri et al., 2018) Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai, lingkungan yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kepribadian seseorang (Shoim et al., 2019). Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah terlihat masih lemahnya tingkat kedisiplinan para pegawai, dengan rendahnya disiplin ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Hal yang mencerminkan dari disiplin pegawai ialah kehadiran dan status absensi dari para pegawai. Tingginya status absensi yang dimiliki pegawai, hal ini menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai (Virgiyanti & Sunuharyo, 2018). Dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar pegawai yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga pegawai akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian (Palvalin & Vuolle, 2016) menyatakan " *New working practices and work environments present the potential to improve both the productivity and the wellbeing of knowledge workers, and more widely, the performance of organisations and the wider society* ". Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja pada kinerja dan produktifitas karyawan berdampak besar bagi perusahaan.

Penelitian (Ramos et al., 2018) yang berjudul " *Antecedents of innovation in industry : the Impact of work environment factors on creative performance* ". Dalam penelitian ia menyatakan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi cara bekerja karyawan dan kreatifitas karyawan.

Penelitian (Mangkunegara & Octorend, 2015) yang berjudul " *Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)* ". Hasil analisis membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penelitian (Najoan et al., 2018) yang berjudul " *pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten minahasa* ". Hasil penelitian ini adalah bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja

2. METODE PENELITIAN

2.1 Definisi Operasional Variabel

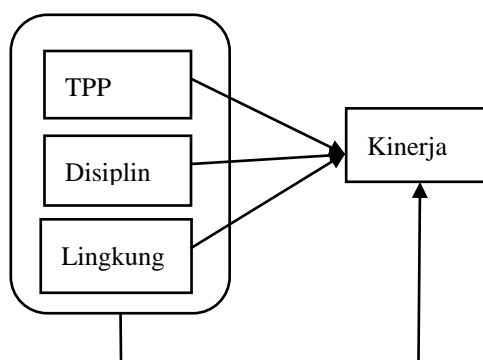
Agar penelitian ini terarah, maka penulis membuat definisi operasional untuk dijadikan sebagai acuan dalam pemahaman selanjutnya. Berikut pada tabel 1 merupakan definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini beserta indikatornya yaitu:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Ibrahim et al., 2017)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	LIKERT
Tambahan Penghasilan Pegawai (Djanggola, 2018)	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah wujud dari kompensasi langsung dalam nominal rupiah yang terjadwal bulanan, dengan demikian secara langsung menambah penerimaan bulanan pegawai	1. Jabatan 2. Proses hasil kerja 3. Kehadiran 4. Ketepatan penggunaan bahan kerja 5. Beban Kerja	LIKERT
Disiplin Kerja (Sutrisno, 2017)	Disiplin merupakan kepatuhan pegawai dalam melakukan pekerjaan	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan	LIKERT
Lingkungan Kerja (Arianto, 2013)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Keamanan dan kebisingan	LIKERT

2.2 Kerangka Dasar Penelitian

Berikut gambar kerangka berfikir yang dapat ditetapkan sebagai kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Fikir

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan. Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan, maka selanjutnya dapat diberikan hipotesis pada penelitian yaitu:

H1 : Tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

H3 : Lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

H4 : Tambahan penghasilan pegawai (TPP), disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

2.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yang beralamat di Jl. A. H. Nasution No. 32 Medan, Sumatera Utara. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah keseluruhan pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yaitu sebanyak 260 orang. Dengan menggunakan rumus slovin dengan margin error sebesar 5% maka sampel penelitian ini yaitu sebanyak 150 Orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Random Sampling. Dimana data diambil berdasarkan keacakan penulis memilih sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Data Deskriptif Responden

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Kuesioner disebarkan kepada 160 responden, namun hanya 145 responden yang mengembalikan kuesionernya. Selanjutnya dapat diperinci pada tabel 2, berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 2. Data Deskriptif Responden

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Pesentase (%)
1	Laki-laki	20	13.8
	Perempuan	125	86.2
	Total	145	100
2	Kurang 40 Tahun	105	72.4
	Lebih 40 Tahun	40	27.6
	Total	145	100
3	SMA	35	25.1
	Diploma	30	20.7
	Sarjana	80	55.2
4	Total	145	100
	Kurang 5 Tahun	36	24.8
	Lebih 5 Tahun	109	75.2
	Total	145	100

3.2 Distribusi Frekuensi Instrumen Pertanyaan

Penelitian ini menggunakan tambahan penghasilan pegawai (TPP), disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

3.2.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1)

Dalam penelitian ini, variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) diukur dengan menggunakan 10 instrumen pertanyaan, seperti pada tabel 3, berikut ini :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1)

N0	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	-	33	3	63	46	145
2	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.	3	15	33	-	94	145
3	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.	15	36	-	35	59	145
4	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.	-	3	48	17	77	145
5	Saya merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini.	3	-	48	33	61	145
6	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah..	-	-	48	36	61	145
7	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	-	-	36	-	109	145
8	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.	-	36	-	15	94	145
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.	-	-	36	109	-	145
10	tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	-	36	-	15	94	145
	TOTAL	21	159	252	323	695	1450

3.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel disiplin kerja (X2)

Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan 8 instrumen pertanyaan, seperti pada tabel 4, berikut ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel disiplin kerja (X2)

N0	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Kantor tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.	-	15	30	85	15	145
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan.	15	30	15	-	85	145
3	Upah yang diberikan kantor tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	15	30	-	29	71	145
4	Upah yang diberikan berdasarkan kesepakatan antara kantor dengan karyawan.	-	10	57	49	29	145
5	Saya mendapatkan insentif setiap tahun dari kantor.	15	-	56	15	59	145
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan keuntungan yang didapat kantor.	15	-	56	10	64	145
7	Saya menerima tunjangan kesehatan untuk seluruh anggota keluarga saya.	-	-	30	-	115	145
8	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan masa kerja yang telah saya tempuh.	-	30	-	44	71	145
TOTAL		60	115	244	232	509	1160

3.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel lingkungan kerja (X3)

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 10 instrumen pertanyaan, seperti pada tabel 5, berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel lingkungan kerja (X3)

N0	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya puas dengan gaji atau upah yang diberikan oleh kantor.	-	29	14	29	73	145
2	Penggajian selalu tepat waktu.	14	-	29	-	102	145
3	Kantor memberikan kesempatan jenjang karier yang lebih tinggi.	-	43	-	29	73	145
4	Promosi yang dilakukan kantor tambahan penghasilan pegawai (TPP) saya untuk lebih berkembang dan maju.	-	14	29	-	102	145
5	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman di sini.	14	-	29	29	73	145
6	Cara rekan kerja saya bergaul sangat fleksibel.	-	-	29	43	73	145
7	Kepala menuntut pencapaian target kepada saya ketika bekerja sesuai dengan tugas-tugas saya.	-	-	43	-	102	145
8	Kepala memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi saya dalam pencapaian target.	-	-	40	-	105	145
9	Pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	-	-	14	-	131	145
10	Keahlian saya sangat berguna di kantor.	-	-	10	-	135	145
TOTAL		28	86	237	130	969	1450

3.2.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 9 instrumen pertanyaan, seperti pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel lingkungan kerja (X3)

N0	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total
1	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun peraturan dalam pelayanan.	-	15	15	113	2	145
2	Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.	-	11	15	-	119	145
3	Misi atau tujuan dari perusahaan membuat saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penting.	2	9	12	47	75	145
4	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	-	-	13	15	117	145
5	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan senang hati.	-	11	15	-	119	145
6	Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan.	-	-	44	54	47	145
7	Saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun di luar kantor.	-	-	44	56	45	145
8	Saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.	-	15	-	87	43	145
9	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan.	-	-	44	54	47	145
TOTAL		2	61	202	426	614	1450

3.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur. Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel.

3.3.1. Variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X₁)

Hasil uji validitas untuk variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) dengan jumlah sampel sebanyak 145 responden dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X₁)

Variabel	No. Butir	r hitung N = 145	r tabel = 5% N-2= 143	Status
tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X ₁)	1	0.948	0,163	Valid
	2	0.766	0,163	Valid
	3	0.782	0,163	Valid
	4	0.890	0,163	Valid
	5	0.325	0,163	Valid
	6	0.638	0,163	Valid
	7	0.902	0,163	Valid
	8	0.884	0,163	Valid
	9	0.902	0,163	Valid
	10	0.884	0,163	Valid

3.3.2. Variabel disiplin kerja (X₂)

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja dengan jumlah sampel sebanyak 145 responden dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja (X₂)

Variabel	No. Butir	r hitung N = 145	r tabel = 5% N-2= 143	Status
disiplin kerja (X ₂)	1	0.570	0,163	Valid
	2	0.779	0,163	Valid
	3	0.657	0,163	Valid
	4	0.692	0,163	Valid

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung N = 145	<i>r</i> tabel = 5% N-2= 143	Status
	5	0.737	0,163	Valid
	6	0.737	0,163	Valid
	7	0.789	0,163	Valid
	8	0.581	0,163	Valid

3.3.3. Variabel lingkungan kerja (X₃)

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 145 responden dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X₃)

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung N = 145	<i>r</i> tabel = 5% N-2= 143	Status
lingkungan kerja (X ₃)	1	0.867	0,163	Valid
	2	0.952	0,163	Valid
	3	0.962	0,163	Valid
	4	0.973	0,163	Valid
	5	0.678	0,163	Valid
	6	0.767	0,163	Valid
	7	0.942	0,163	Valid
	8	0.936	0,163	Valid
	9	0.634	0,163	Valid
	10	0.634	0,163	Valid

3.3.4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja Pegawai dengan jumlah sampel sebanyak 145 responden dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No. Butir	<i>r</i> hitung N = 145	<i>r</i> tabel = 5% N-2= 143	Status
kinerja Pegawai (Y)	1	0.629	0,163	Valid
	2	0.800	0,163	Valid
	3	0.579	0,163	Valid
	4	0.473	0,163	Valid
	5	0.800	0,163	Valid
	6	0.771	0,163	Valid
	7	0.771	0,163	Valid
	8	0.545	0,163	Valid
	9	0.771	0,163	Valid

3.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Setelah instrumen-instrumen pada variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X₁), disiplin kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃) dan kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing–masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel–variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 11, berikut:

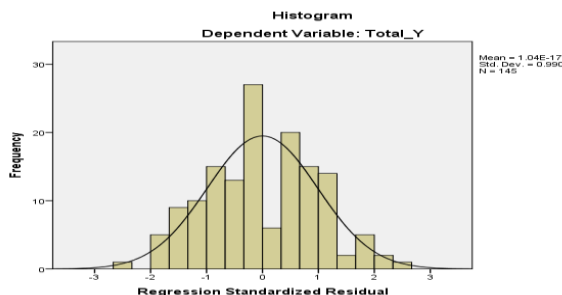
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N=30 Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha	Rule of thumb	lingkungan kerja
tambahan penghasilan pegawai (TPP)(X ₁)	10	0.947	0,6	Reliabel
disiplin kerja(X ₂)	8	0.893	0,6	Reliabel
lingkungan kerja(X ₃)	10	0.959	0,6	Reliabel
kinerja Pegawai(Y)	9	0.905	0,6	Reliabel

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali, untuk mendeteksi uji normalitas dapat dilakukan melalui Analisa grafik. Analisa grafik ini dapat digunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini diperlihatkan pada gambar 2 merupakan grafik histogram hasil analisa regresi dalam penelitian ini.



Gambar 2. Uji Normalitas

3.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

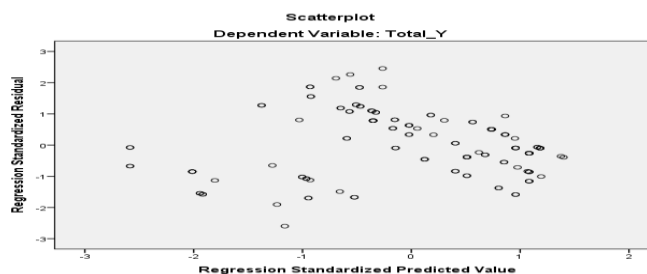
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat value inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. Maka hasilnya dapat dilihat dari tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1)	.960	1.042
disiplin kerja (X2)	.944	1.060
lingkungan kerja (X3)	.913	1.095

3.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat pola scatterplot. Maka dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat terhadap variabel bebas, seperti pada tabel 13.

Tabel 13. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.444	1.975		4.782	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1)	.113	.031	.183	3.600	.000
disiplin kerja (X2)	.500	.040	.640	12.505	.000
lingkungan kerja (X3)	.196	.032	.322	6.197	.000

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh X1 terhadap Y. Probabilitas signifikan lebih besar daripada alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $145 - 3 - 1 = 141$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,655. Dari hasil olah data dapat disajikan pada table 14 berikut:

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1)	3.600	1,655	.000
disiplin kerja(X2)	12.505	1,655	.000
lingkungan kerja (X3)	6.197	1,655	.000

3.7.2 Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji-F)

Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 1 sisi) dengan derajat kebebasan alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau $4 - 1 = 3$, dan df 2 (n-k-1) atau $145-3-1 = 141$ maka hasil yang diperoleh untuk F sebesar 2,67. Uji F dima untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai(Y). Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel 15. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2956.878	3	985.626	87.901	.000 ^b
	Residual	1581.012	141	11.213		
	Total	4537.890	144			

Untuk lebih jelasnya keempat hipotesis penelitian dapat disimpulkan pada tabel 16.

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.	0,000	0,05	Diterima
H2	disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.	0,000	0,05	Diterima
H3	lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.	0,000	0,05	Diterima
H4	tambahan penghasilan pegawai (TPP), disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai	0,000	0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
	Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.			

3.8 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Independen terdiri dari tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja Pegawai(Y). Hasil Determinasi dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Hasil Pengujian Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.644	3.349

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,644 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP), disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,644 atau 64,4% terhadap kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 35,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian antara lain variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP), disiplin kerja dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

REFERENCES

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Djanggola, D. B. (2018). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Peningkatan Kompetensi, Kinerja dan Disiplin PNS Provinsi SULTENG. *Jurnal UNTAD*, 4(1), 1–9.
- Ibrahim, H., Sebayang, A. H., Dharma, S., & Silitonga, A. S. (2017). Prediksi kinerja mesin diesel dengan bahan bakar biodiesel-solar menggunakan artificial neural network. *Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan*, 1(1), 48–58.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31–36.
- Najoa, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11–24.
- Palvalin, M., & Vuolle, M. (2016). Methods for identifying and measuring the performance impacts of work environment changes. *Journal of Corporate Real Estate*.
- Putri, G. F., Yasbiati, Y., & Pranata, O. H. (2018). Pengaruh Media Pop-Up Card Terhadap Hasil Belajar Siswa pada Materi Penggolongan Hewan. *Pedadidaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 5(1), 174–183.
- Ramos, M. A. W., Figueiredo, P. S., & Pereira-guizzo, C. (2018). Antecedents of innovation in industry : The impact of work environment factors on creative performance *Innovation & Management Review* creative performance Article information : *Innovation & Management Review*, 15(3), 269–285. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2018-0032>
- Shoim, I., Kustiyah, E., & Sudarwati, S. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Al-Islam 1 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Sumardi, & Surianti. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Wiraloka Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 79–104.
- Sutrisno, F. A. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA RIAU KEMARI (PRK) DURI*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Tristiadi, S. (2017). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau*. Universitas Terbuka.
- Umbeang, F., Rorong, A. J., & Plangiten, N. N. (2017). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud*. 1(1), 1–14.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carefour) Plaza Tangerang Citi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 55–60.
- Wang, T., Dessler, A. E., Schoeberl, M. R., Randel, W. J., & Kim, J.-E. (2015). The impact of temperature vertical structure on trajectory modeling of stratospheric water vapor. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 15(6), 3517–3526.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).