



**ANALISIS KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH  
(BAPENDA) KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MARISA RIZKY**  
NPM. 2015310004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**JUDUL** : ANALISIS KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA MEDAN

**NAMA** : MARISA RIZKY  
**N.P.M** : 2015310004  
**FAKULTAS** : SOSIAL SAINS  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**TANGGAL KELULUSAN** : 12 Juni 2024

**DIKETAHUI**

**DEKAN**



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

**KETUA PROGRAM STUDI**



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

**PEMBIMBING I**



Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.

**PEMBIMBING II**



Rizal Ahmad, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MARISA RIZKY  
NPM : 2015310004  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS KEMAMPUAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2024



MARISA RIZKY  
NPM: : 2015310004

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : MARISA RIZKY  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 14-03-2001  
NPM : 2015310004  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : JL. KLAMBIR V GG NASIONAL LK. II

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 Juni 2024



MARISA RIZKY

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 responden dengan penentuan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel kemampuan kerja memiliki nilai t hitung (3,285) > t tabel (1,66342) dengan tingkat sig 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan. (2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (2,663) > t tabel (1,66342) dengan tingkat sig 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan dan (3) Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung (6,890) > t tabel (1,66342) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan. (4) Variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai F hitung (107,889) > F tabel (2,71) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, (5) sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 79,6%. Sementara sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja**

## ABSTRACT

*This research aims to determine and analyze the positive and significant influence of work ability, work environment and organizational culture on employee performance at the Medan City Regional Revenue Agency (BAPENDA) office, both partially and simultaneously. This research uses quantitative methods with the data analysis technique used, namely multiple linear regression. The sample in this study was 87 respondents with sample determination using saturated sampling techniques. The results of the research show that: (1) The work ability variable has a calculated  $t$  value (3.285) >  $t$  table (1.66342) with a sig level of  $0.001 < 0.05$ , which means that the work ability variable ( $X_1$ ) partially has a positive and significant influence on the performance ( $Y$ ) of employees at the Medan City Regional Revenue Agency (BAPENDA) office. (2) The work environment variable has a calculated  $t$  value (2.663) >  $t$  table (1.66342) with a sig level of  $0.009 < 0.05$ , which means that the work environment variable ( $X_2$ ) partially has a positive and significant influence on performance ( $Y$ ) employees at the Medan City Regional Revenue Agency (BAPENDA) office and (3) The organizational culture variable has a calculated  $t$  value (6.890) >  $t$  table (1.66342) with a sig level of  $0.000 < 0.05$  which means that the organizational culture variable ( $X_3$ ) partially has a positive and significant influence on the performance ( $Y$ ) of employees at the Medan City Regional Revenue Agency (BAPENDA) office. (4) The work ability, work environment and organizational culture variables have a calculated  $F$  value (107.889) >  $F$  table (2.71) with a sig level of  $0.000 < 0.05$ , which means that the work ability variables ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and organizational culture ( $X_3$ ) simultaneously have a positive and significant influence on the performance ( $Y$ ) of employees at the Medan City Regional Revenue Agency (BAPENDA) office, (5) while the magnitude of the influence that the independent variable has on the dependent variable is 79.6% . Meanwhile, the remaining 20.4% was influenced by other factors outside this research.*

**Keywords:** *Work Ability, Work Environment, Organizational Culture, and Performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut: **“Analisis Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang peneliti miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat saya harapkan dan kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu di sela-sela kesibukan untuk memberikan bimbingan, arahan dan wejangan selama proses penelitian skripsi ini.

5. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing peneliti.
6. Kedua orang tua saya, yang paling saya sayangi. Karena beliau adalah yang berperan penting dalam memberikan semangat, materi dan doa-doa yang dipanjatkan untuk masa depan saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi peneliti
8. Kepada Kepala dan Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam memberikan informasi dan membantu peneliti dalam melakukan penelitian ini
9. Teman-teman Manajemen Stambuk 2020 yang telah memberikan keceriaan peneliti selama menempuh studi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu baik moril maupun spiritnya dalam penyusunan skripsi.

Peneliti juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penelitian skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh peneliti yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya peneliti mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terimakasih.

Medan, Mei 2024

Marisa Rizky  
NPM. 2015310004

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	7
1. Identifikasi Masalah .....	7
2. Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja .....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	15
d. Metode Penilaian Kinerja.....	17
e. Indikator Kinerja .....	19
2. Kemampuan Kerja.....	20
a. Pengertian Kemampuan Kerja.....	20
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	22
c. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	24
d. Indikator Kemampuan Kerja .....	24
3. Lingkungan Kerja.....	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	26
c. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja .....	28
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	29
4. Budaya Organisasi.....	30
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	30

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	31
c. Fungsi Budaya Organisasi .....	33
d. Indikator Budaya Organisasi .....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Konseptual .....	38
D. Hipotesis.....	40
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	42
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	44
1. Populasi .....	44
2. Sampel.....	45
3. Jenis Data Penelitian .....	46
4. Sumber Data Penelitian.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Pengujian Instrumen Penelitian.....	48
2. Uji Statistik Deskriptif .....	49
3. Uji Asumsi Klasik.....	49
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	51
5. Uji Hipotesis .....	51
6. Uji Koefisien Determinasi .....	52
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian .....	53
1. Karakteristik Objek Penelitian .....	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	57
3. Karakteristik Jawaban Responden .....	60
4. Analisis Data .....	83
a. Uji Instrumen .....	84
b. Deskriptif Statistik .....	87
c. Uji Asumsi Klasik.....	89
d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	93
e. Hasil Uji Hipotesis .....	95
B. Pembahasan .....	99
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>103</b>
A. Kesimpulan .....	103
B. Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

		<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	43
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3	Daftar Populasi Pegawai .....	45
Tabel 3.4	Daftar Sampel Pegawai .....	46
Tabel 3.5	Alternatif Jawaban Responden.....	48
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	59
Tabel 4.5	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	60
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesanggupan Kerja (X <sub>1.1</sub> ) .....	60
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan (X <sub>1.2</sub> )	61
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja (X <sub>1.3</sub> )	62
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan Cahaya (X <sub>2.1</sub> ).....	63
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X <sub>2.2</sub> )	64
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X <sub>2.3</sub> )	65
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Warna (X <sub>2.4</sub> ) .....	66
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X <sub>2.5</sub> )	67
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jam Kerja (X <sub>2.6</sub> )	68
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan (X <sub>2.7</sub> ).....	69
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja Antar Rekan Kerja (X <sub>2.8</sub> ).....	70
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi dan Berani Mengambil Resiko (X <sub>3.1</sub> ) .....	71
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Terhadap Detail (X <sub>3.2</sub> ) .....	72
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berorientasi Kepada Hasil (X <sub>3.3</sub> ) .....	73
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berorientasi Kepada Manusia (X <sub>3.4</sub> ).....	74
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Berorientasi Kepada Tim (X <sub>3.5</sub> ).....	75
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap Agresif (X <sub>3.6</sub> ).....	76
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Stabilitas (X <sub>3.7</sub> )	77

Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y <sub>1</sub> )....	78
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y <sub>2</sub> )..	79
Tabel 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y <sub>3</sub> ).....	80
Tabel 4.27	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y <sub>4</sub> ).....	81
Tabel 4.28	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y <sub>5</sub> ).....	82
Tabel 4.29	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Karyawan (Y <sub>6</sub> ) .....	83
Tabel 4.30	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja .....	84
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	85
Tabel 4.32	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	85
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	86
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas .....	87
Tabel 4.35	Hasil Deskriptif Statistik.....	88
Tabel 4.36	Hasil Pengujian <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i> .....	91
Tabel 4.37	Hasil Uji Multikolinieritas .....	92
Tabel 4.38	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	93
Tabel 4.39	Hasil Uji Parsial .....	95
Tabel 4.40	Hasil Uji Simultan.....	97
Tabel 4.41	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	98
Tabel 4.42	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi .....	99

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPBD Provinsi Sumatera Utara.....	56
Gambar 4.2 <i>Histogram</i> .....	89
Gambar 4.3 <i>Probability Plot</i> .....	90
Gambat 4.4 <i>Scatter Plot</i> .....	92

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (berupa: pegawai/karyawan) dan sarana parasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerjanya.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk keberhasilan organisasi secara operasional. Untuk itu semua aktivitas sumber daya manusia harus mendukung peningkatan kinerja organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut harus difokuskan pada kinerja pegawai. Kinerja diukur dari *output* yang dihasilkan oleh pegawai, manajemen sumber daya manusia sangat penting perannya untuk ikut merancang program sedemikian rupa sehingga kinerja pegawai meningkat.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pengumpulan dana guna membiayai pembangunan daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan kegiatan dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada pemerintah kota Medan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, dari tabel pada lampiran 2 hasil laporan kinerja BAPENDA kota Medan yang bertugas dalam melakukan pemungutan, penagihan dan pengawasan pajak dan retribusi pada pemerintah kota Medan diperoleh informasi bahwasannya kinerja pegawai BAPENDA Kota Medan dapat dikatakan masih belum memenuhi target capaian kinerja yang diinginkan, hal tersebut dapat dilihat dari realisasi kegiatan Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang masih berada di bawah target yang telah di tentukan. Sehingga mengindikasikan bahwa kinerja yang dilakukan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan masih belum optimal dikarenakan masih berada di bawah target capaian yang telah ditetapkan organisasi.

Permasalahan ini juga didukung dengan *pra-survey* penelitian kepada 20 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja pegawai, dengan hasil yang diperoleh bahwa dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 14 orang atau sebesar 70% mengatakan masih banyaknya pegawai yang tidak menetapkan target dalam bekerja sesuai dengan standard kerja, sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan (Lampiran 3).

Robbins dan Judges (2015:35) menjelaskan bahwa kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pemerintahan tidak terkecuali Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, karena kemampuan kerja pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan

mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil capaian kinerja Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan yang belum memenuhi target capaian kinerja yang diinginkan, berasal dari kemampuan kerja pegawai yang belum optimal. Seperti kemampuan pegawai yang berorientasi pada tingkat interjeksi yang belum optimal, ataupun kemampuan pegawai yang mencakup pada kerja sama dan loyalitas, kedisiplinan serta tanggung jawab yang masih belum efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan masih belum optimal.

Permasalahan ini juga didukung dengan *pra-survey* penelitian kepada 20 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan guna menggambarkan mengenai kondisi kemampuan kerja pegawai. *Survey* dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kemampuan, dengan hasil yang diperoleh bahwa dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 14 orang atau sebesar 70% mengatakan masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi bidang pekerjaan. sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kemampuan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan (Lampiran 4).

Instansi yang baik adalah instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kebutuhan pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan tingkat kesulitan yang berbeda pula.

Situasi inilah yang sering memicu terjadinya kesalahan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan kemungkinan pegawai dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai atau karyawan menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut bertahan di tempatnya kerja dan mempergunakan waktu kerjanya secara efisien. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawainya dalam melakukan tugas-tugas yang dilakukan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang telah dilakukan peneliti, dapat dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan dapat dikatakan masih belum kondusif, hal tersebut dapat terlihat dari fenomena yang ada, dimana tempat arsip yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah berkas sehingga pekerjaan mereka menjadi lama karna mencari berkas yang dibutuhkan. Serta Sebagian ruangan yang dirasakan masih terlalu sempit untuk menata penyimpanan berkas-berkas secara baik dan teratur. Sehingga berkas-berkas yang tidak lagi cukup disusun dilemari arsip, hanya dapat disusun di atas meja yang membuat pegawai terganggu dalam melakukan pekerjaan karena sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu masih ada pegawai yang suka merokok di dalam ruangan, sehingga kondisi ruangan menjadi

tidak sehat dan mengganggu pegawai lain serta membuat pegawai tidak betah berada di dalam ruangan sehingga kinerja pegawai menjadi terganggu.

Permasalahan ini juga didukung dengan pra-*survey* penelitian kepada 20 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan guna menggambarkan mengenai kondisi lingkungan kerja pegawai. *Survey* dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, dengan hasil bahwa dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 14 orang atau sebesar 70% mengatakan masih banyaknya pegawai yang tidak meletakkan kembali peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan tempatnya sesaat setelah menggunakannya atau meletakkannya dengan sembarangan. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum kondusifnya lingkungan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan (Lampiran 5).

Dalam praktik organisasi selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:512) definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para Pegawai Negeri Sipil membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti, diperoleh fenomena mengenai budaya organisasi pada Badan Pendapatan Daerah

(BAPENDA) Kota Medan terkait belum optimalnya berbagai macam program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik. Sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, selain itu masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan pegawai yang terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Sehingga mengindikasikan bahwa belum efektifnya budaya organisasi yang diterapkan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

Permasalahan ini juga didukung dengan pra-*survey* penelitian kepada 20 orang pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan guna menggambarkan mengenai kondisi budaya organisasi. *Survey* dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator budaya organisasi, dengan hasil bahwa dari 20 pegawai yang memberi tanggapan sebanyak 13 orang atau sebesar 65% mengatakan masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki kepedulian yang sangat besar terhadap keberhasilan pegawai dalam satu bidang kerja yang sama. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum efektifnya budaya organisasi kerja di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan (Lampiran 6).

Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi pegawai dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab

sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara professional.

Dari beberapa uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian di kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan sebagai berikut:

- a. Masih ada pegawai yang tidak menetapkan target dalam bekerja sesuai dengan standard kerja, sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- b. Masih ada pegawai yang tidak memiliki pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi bidang pekerjaan. sehingga hal tersebut bisa saja menjadi salah satu penyebab belum optimalnya kemampuan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- c. Masih ada pegawai yang tidak meletakkan kembali peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan tempatnya sesaat setelah

menggunakannya atau meletakkannya dengan sembarangan, Sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum kondusifnya lingkungan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

- d. Masih ada pegawai yang tidak memiliki kepedulian yang sangat besar terhadap keberhasilan pegawai dalam satu bidang kerja yang sama. Sehingga hal tersebut menjadi salah satu penyebab belum efektifnya budaya organisasi kerja di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan terbatasnya waktu, ruang, dan gerak yang dialami oleh peneliti, maka permasalahan dari penelitian ini hanya dibatasi pada “kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, dengan sampel sebanyak 87 pegawai”.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan atas uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan dapat disusun sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan?
4. Apakah kemampuan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

### **a. Bagi Akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan memberi sumbangsi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan topik ini.

### **b. Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan mengenai ilmu manajemen tentang hal yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak diperoleh selama bangku perkuliahan dan mendorong untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi dan sebagai pengalaman berharga dalam penelitian karya ilmiah.

### **c. Bagi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja pegawai di masa yang akan datang, sehingga dapat memberikan pelayan publik yang memuaskan. Selain itu, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan kemampuan kerja pegawai, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yulia dan Arnu (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Karawang” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pedapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan”. Adapun perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian: Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas, yaitu: budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: kemampuan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu: kinerja.
2. Jumlah sampel: penelitian terdahulu menggunakan 157 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 87 responden.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
4. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian terdahulu pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Karawang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
5. Teknik Penarikan Sampel:  
Pada penelitian dahulu dalam penarikan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini menggunakan teknik sampling jenuh.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:176), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Kasmir (2016:182), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu.

Edison, dkk (2016:176), mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode

waktu. Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339), kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kasmir (2016:189), menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seorang karyawan maka akan semakin mempermudah karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan.

##### 2) Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula.

##### 3) Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan kerja yang terarah akan dapat memudahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melaksanakan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil yang dicapai juga baik.

5) Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki dorongan dari dalam diri maupun dari luar dirinya semacam dorongan motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerjanya.

6) Kepemimpinan

Sikap dan perilaku atasan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk dapat melaksanakan atau mengerjakan tugas yang telah diberikan secara baik dan benar sesuai dengan standar sebagai bentuk tanggung jawab.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau karakteristik dari seorang atasan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang bersifat mengatur segala hal-hal dalam pekerjaan dan dapat diterima oleh karyawan serta harus dilaksanakan tanpa melanggarnya.

9) Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki rasa senang dan gembira terhadap pekerjaannya, maka hasil kerja yang dicapai juga akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan ketenangan akan dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

11) Loyalitas

Bentuk kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin Kerja

Bentuk ketaatan dan kepatuhan karyawan dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan

**c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Menurut Hasibuan (2020:19) bahwa beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

1) Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan pegawai.

2) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

3) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah, bonus, atau kompensasi lainnya.

4) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

6) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

7) Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

8) Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

9) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Mengatasi tantangan - tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah-masalah pribadi lainnya

**d. Metode Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like* dan *dislike*" dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Menurut Panggabean (2020:15), ada beberapa metode penilaian kinerja pegawai yaitu:

1) *Rating Scales* (Skala Rating)

Dengan menggunakan metode ini hasil penilaian kinerja pegawai dicatat dalam suatu skala. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.

2) *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor. Metode ini bias memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

3) *Critical Incident* (Peristiwa Kritis)

Penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir.

4) *Ranking*

Penilai membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

5) *Work Standard* (Standar Kerja)

Metode ini membandingkan kinerja pegawainya dengan standar yang ditetapkan terlebih dahulu. Standar mencerminkan hasil yang normal dari rata-rata pekerja dalam usaha yang normal.

6) *Management By Objective* (Manajemen Berdasarkan Sasaran)

Dalam pendekatan ini, setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran perusahaan, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

7) *Field Review* (Peninjauan Lapangan)

Seorang ahli departemen turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang kinerja pegawai. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk *direview*, perubahan, persetujuan dan serubahan dengan pegawai yang dinilai. Spesialis personalia bisa mencatat penilaian pada tipe formulir penilaian apapun yang digunakan perusahaan.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:208), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tindakan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

### 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.

### 4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### 6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lain.

## **2. Kemampuan Kerja**

### **a. Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki

kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Robbins dan Judge (2015:35) kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2020:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Menurut Wibowo (2016:93), mengatakan kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini.

Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman dan pendidikan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2015:35), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan yaitu:

##### 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Robbins mencatat 7 dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu:

- a) Kecerdasan numerik yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- b) Pemahaman verbal yaitu kemampuan untuk memahami apa yang dibaca dan didengar.
- c) Kecepatan perseptual yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat
- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
- e) Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument

- f) Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
- g) Ingatan yaitu berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

## 2) Kemampuan Fisik

Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan fisik, daya stamina, kecekatan, ketangkasan dan keterampilan.

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang-ulang selama beberapa saat
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan menggunakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh terutama menggunakan perut.
- c) Kekuatan Statik yaitu Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek luar.
- d) Kekuatan yaitu kemampuan menghabiskan energi yang maksimal untuk melakukan kegiatan yang menguras tenaga.
- e) Keluwesan extent yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh terutama punggung.
- f) Keluwesan dinamis yaitu kemampuan melakukan gerakan dengan cepat.
- g) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan gerakan secara bersamaan dari beberapa bagian tubuh.

- h) Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat kekuatan-kekuatan yang mengganggu.
- i) Stamina yaitu kemampuan menggunakan tenaga secara maksimal untuk mengerjakan sesuatu.

### **c. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Menurut Moenir (2016:117), ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan teknis dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- 2) Kemampuan sosial adalah kemampuan dalam bekerja sama (team work) dalam sebuah kelompok kerja.
- 3) Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya.

### **d. Indikator Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini (Robins dan Judge, 2015:38):

#### 1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

## 3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan baik berskala besar, menengah, maupun kecil perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu menyesuaikan perubahan-perubahan lingkungan kerja yang terjadi dengan baik agar karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan. Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja merupakan suatu faktor-faktor di sekitar karyawan dimana memberi pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Danang (2015:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (2016:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di

dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan ketika bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mampu mempengaruhi dirinya serta kinerjanya, seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik antara sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:26) faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

##### 1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

##### 2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

##### 3) Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi

keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimengerti karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- 2) Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerja sama yang baik diantara kelompok yang ada

**c. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:26), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dalam dua kategori:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi

manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

#### 1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

##### a) Penerangan cahaya

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai.

##### b) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai.

##### c) Kebersihan

Upaya manusia untuk memelihara diri dan lingkungannya dari segala yang kotor.

##### d) Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja

e) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

f) Jam Kerja

Periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu

2) Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Komunikasi yang terjadi diantara pegawai dengan atasan

b) Hubungan kerja antar rekan kerja.

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja

#### 4. Budaya Organisasi

##### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Torang (2016:106), budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Sedarmayanti (2017:75), mengemukakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Menurut Edison (2016:233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sementara menurut Robbins dan Judge (2015:512) definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2015:514) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- 1) *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang diamati), yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norms* (Norma), yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.
- 3) *Dominant values* (Nilai Dominan), yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy* (Filosofi), yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) *Rules* (Aturan), yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
- 6) *Organization climate* (Iklim Organisasi), yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi

tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain

### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015:515), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

- 1) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2015:518) bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang memengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya, terdapat 7 (tujuh) indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*). Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh

mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- 4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Berorientasi tim (*team orientation*), berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
- 6) Sikap agresif (*Aggressiveness*), sikap agresif adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

- 7) Stabilitas (*Stability*), stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan.

## B. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu menyajikan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Relevan yang peneliti maksud bukan berarti sama dengan yang akan diteliti, tetapi masih dalam lingkup yang sama. Dengan demikian, diharapkan penyajian kajian terdahulu ini menjadi salah satu bukti keorisinalitasan penelitian. Beberapa kajian terdahulu adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Syafrina (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar	$X_1 =$ Lingkungan Kerja $X_2 =$ Budaya Organisasi $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Kampar
2	Andani et al (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana	$X_1 =$ Budaya Organisasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja $X_3 =$ Kemampuan Kerja $Y =$ Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
3	Ahmad et al (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	$X = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Sederhana	Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba
4	Budiyatno et al (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi	$X = \text{Kemampuan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$ $Z = \text{Motivasi}$	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Surya (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja
6	Simamora et al (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado	$X_1 = \text{Kemampuan Kerja}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $X_3 = \text{Kecerdasarn Emosional}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado
7	Kokiroba et al (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado	$X = \text{Budaya Organisasi}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
8	Yulia dan Arnu (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Karawang	$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Asrul et al (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara	$X = \text{Budaya Organisasi}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
10	Malale et al (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado	$X_1 = \text{Budaya Organisasi}$ $X_2 = \text{Lingkungan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11	Setiawan dan Wakhyuni (2020)	Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan	$X_1 = \text{Perencanaan Komunikasi}$ $X_2 = \text{Evaluasi Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan komunikasi dan evaluasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sriwijaya Air Distric Medan
12	Ahmad et al (2019)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat	$X_1 = \text{Karakteristik Pekerjaan}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja}$	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat

Sumber: Peneliti, 2024

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:60), menyatakan bahwa kerangka konseptual/berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting dalam penelitian ini, sehingga dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen yaitu kemampuan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

#### 1. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal itu berarti bahwa kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

#### 2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2017:21), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal itu berarti didalam lingkungan kerja perlu adanya kenyamanan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa betah karena lingkungan kerja merupakan prioritas yang utama bagi para karyawan dalam tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

### 3. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

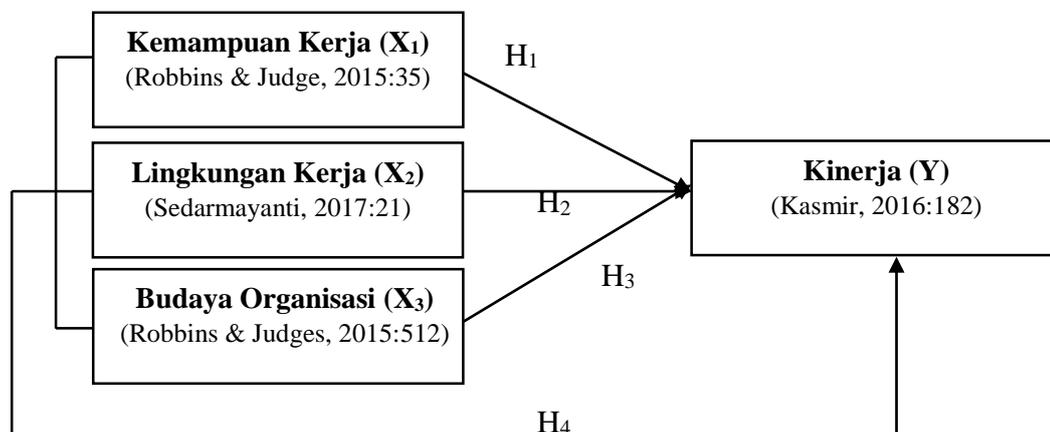
Menurut Robbins dan Judge (2015:512) definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dituangkan dalam bentuk norma atau pedoman bagi anggota organisasi dalam perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi.

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan

### 4. Hubungan Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Kasmir (2016:182), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189), tiga diantaranya yaitu: kemampuan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan teori-teori yang berhasil peneliti kumpulkan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan pada sebuah kerangka konseptual dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber : Oleh Peneliti (2024)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:69) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang di kumpulkan, kemudian diambil satu kesimpulan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
- H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan
- H<sub>4</sub> : Kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu assositif, alasan menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan jenis penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:37).

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun fokus pelaksanaan penelitian ini pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, yang berada di Jl. Jendral Besar H. Abdul Haris Nasution No.32, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada Desember tahun 2023 dan target penyelesaiannya hingga sidang meja hijau pada Mei tahun 2024, dan untuk

lebih jelasnya peneliti telah menyusun skedul kegiatan penelitian secara rinci dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Penelitian**

No	Aktivitas	Des'23				Jan'24				Feb'24				Mar'24				Apr'24				Mei'24			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pengumpulan Data	■	■	■																					
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal													■	■	■	■								
6	Pengolahan Data													■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Seminar Hasil																								
10	Revisi Seminar Hasil																								
11	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Peneliti (2024)

### C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:39).

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182)	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (jangka waktu) 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan 6) Hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016:208)	Likert
2	Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015:35)	1) Kesanggupan Kerja 2) Pendidikan 3) Masa Kerja (Robbins dan Judge, 2015:38)	Likert

3	Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017:23)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penerangan cahaya</li> <li>2) Suhu Udara</li> <li>3) Kebersihan</li> <li>4) Penggunaan Warna</li> <li>5) Keamanan</li> <li>6) Jam Kerja</li> <li>7) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan</li> <li>8) Hubungan kerja antar rekan kerja (Sedarmayanti, 2017:30)</li> </ol>	Likert
4	Budaya Organisasi ( $X_3$ )	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain (Robbins dan Judge, 2015:512)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (<i>Inovation and risk taking</i>).</li> <li>2) Perhatian terhadap detail (<i>Attention to detail</i>).</li> <li>3) Berorientasi kepada hasil (<i>Outcome orientation</i>).</li> <li>4) Berorientasi kepada manusia (<i>People orientation</i>).</li> <li>5) Berorientasi tim (<i>team orientation</i>).</li> <li>6) Sikap agresif (<i>Aggressiveness</i>).</li> <li>7) Stabilitas (<i>Stability</i>) (Robbins dan Judge, 2015:518)</li> </ol>	Likert

#### D. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan yang berjumlah sebanyak 185 pegawai, yang terdiri dari:

**Tabel 3.3**  
**Daftar Populasi Pegawai**

No	Bagian Kerja	PNS	P3K
1	Sub Bagian Umum	4	4
2	Sub Bagian Keuangan	6	4
3	Sub Bagian Penyusunan Program	4	3
4	Seksi Pendataan dan Pendaftaran	4	4
5	Seksi Pemeriksaan	5	6
6	Seksi Penetapan	4	3
7	Seksi Pengolahan Data dan Informasi	5	6
8	Seksi Pembukuan dan Verifikasi	5	4
9	Seksi Penagihan dan Perhitungan	6	6
10	Seksi Pertimbangan dan Restitusi	4	6
11	Seksi Bagi Hasil Pajak	5	6
12	Seksi Bagi Hasil Bukan Pajak	4	6
13	Seksi Penatausahaan Bagi Hasil	4	5
14	Seksi Peraturan Perundang-Undangan dan Pengkajian Pendapatan	5	4
15	Seksi Pengembangan Pajak	4	6
16	Seksi Pengembangan Retribusi	5	7
17	Seksi Pengembangan Lain-Lain	4	6
18	Unit Pelaksana Teknis (UPT)	4	6
19	Kelompok Jabatan Fungsional	5	6
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>98</b>

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, 2024*

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Merujuk pada pendapat Arikunto (2016:62) yang menyatakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.

Dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* jenuh (*sensus*) atau pengambilan sampel dari seluruh jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2017:124) *sampling* jenuh (*sensus*) merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Berhubung fokus peneliti hanya kepada Pegawai Negeri Sipil Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota

Medan, maka penelitian ini memiliki sampel yang sama dengan populasi PNS Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan yaitu 87 responden. Berikut daftar sampel pegawai:

**Tabel 3.4**  
**Daftar Sampel Pegawai**

No	Bagian Kerja	PNS
1	Sub Bagian Umum	4
2	Sub Bagian Keuangan	6
3	Sub Bagian Penyusunan Program	4
4	Seksi Pendataan dan Pendaftaran	4
5	Seksi Pemeriksaan	5
6	Seksi Penetapan	4
7	Seksi Pengolahan Data dan Informasi	5
8	Seksi Pembukuan dan Verifikasi	5
9	Seksi Penagihan dan Perhitungan	6
10	Seksi Pertimbangan dan Restitusi	4
11	Seksi Bagi Hasil Pajak	5
12	Seksi Bagi Hasil Bukan Pajak	4
13	Seksi Penatausahaan Bagi Hasil	4
14	Seksi Peraturan Perundang-Undangan dan Pengkajian Pendapatan	5
15	Seksi Pengembangan Pajak	4
16	Seksi Pengembangan Retribusi	5
17	Seksi Pengembangan Lain-Lain	4
18	Unit Pelaksana Teknis (UPT)	4
19	Kelompok Jabatan Fungsional	5
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, 2024*

### 3. Jenis Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Siyoto dan Sodik, 2015:68). Dalam hal ini, yang menjadi data kuantitatif yaitu jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai kemampuan kerja pegawai, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja.

#### **4. Sumber Data Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:137), bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:137), definisi dari sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2017:224), menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini, yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap konsumen diukur dengan menggunakan skala likert. Skala *likert* merupakan kesepakatan yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan tingkatan (Sugiyono, 2017:93), sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Alternatif Jawaban Responden**

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	<b>5</b>
<b>S</b>	Setuju	<b>4</b>
<b>KS</b>	Kurang Setuju	<b>3</b>
<b>TS</b>	Tidak Setuju	<b>2</b>
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>

*Sumber: Sugiyono (2017:93)*

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2017:147). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

### **1. Pengujian Instrumen Penelitian**

Pengujian instrumen penelitian atau uji kualitas data ada dua jenis:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manulang dan Pakpahan, 2014:90). Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:91), suatu pertanyaan atau

pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ .

b. Uji Reliabilitas

Manulang dan Pakpahan (2014:92), menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

## 2. Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147).

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji Multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Ada beberapa cara yang digunakan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak:

1) Pengujian Secara Histogram

Menurut Rusiadi (2016:149), data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Pengujian Secara *Probability Plot*

Menurut Rusiadi (2016:151), normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Pengujian Secara *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Menurut Rusiadi (2016:152), selain itu uji *Kolmogorov-Sminov* juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2016:154), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2016:155), heteroskedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda ini adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* (variabel terikat) dengan dua atau lebih *independent variable* (variabel bebas) (Arikunto, 2016:339), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstan

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Variabel Kemampuan Kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Kemampuan Kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Variabel Budaya Organisasi

e = Error

#### 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganalisis regresi. Analisis regresi digunakan

untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independent.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2017:184).

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis itu adalah bahwa jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2017:206).

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:184) koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variabel dependen yang sangat terbatas. Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi total dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Karakteristik Objek Penelitian**

###### **a. Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Pada mulanya Badan Pendapatan Daerah Kota Medan adalah suatu sub bagian pada bagian yang mengelola bidang penerimaan dan pendapatan daerah. Pada sub bagian II belum terdapat sub Seksi, karena pada saat itu wajib pajak/wajib retribusi yang berdomisili di daerah kota Medan belum begitu banyak. Dengan menghitung perkembangan pembangunan dan laju pertumbuhan di kota Medan melalui peraturan daerah sub bagian keuangan tersebut dirubah menjadi bagian pendapatan.

Di dalam struktur organisasi badan pendapatan daerah yang baru ini dibentuklah seksi-seksi administrasi badan pendapatan, juga dibentuk bagian tata usaha yang membawahi 3 (tiga) kepala sub bagian sektor perpajakan, retribusi daerah, dan pendapatan daerah lainnya yang merupakan kontribusi yang cukup penting bagi pemerintah daerah dalam mendukung dan memelihara pembangunan dan di dalam peningkatan penerimaan pendapatan daerah.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, maka pemerintah Kota Medan melakukan penataan organisasi yang ditetapkan dengan peraturan

daerah Kota Medan Nomor 4 Tahun 2001 Tentang Pembentukan organisasi dan Tata kerja Dinas-Dinas Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan, salah satu diantaranya adalah Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Sebagai unsur pelaksanaan pemerintah Kota Medan dalam bidang pengguna pajak retribusi daerah dan pendapatan lainnya.

Badan pendapatan daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dan bertanggung jawab kepala daerah melalui Sekretaris Daerah, berdasarkan kutipan tersebut jelas diketahui salah satu sumber pendapatan asli daerah berasal dari pajak daerah. Pajak daerah adalah pungutan daerah menurut peraturan yang ditetapkan guna pembiayaan pengeluaran daerah sebagai badan hukum politik yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang pajak daerah dan retribusi daerah, dimana pajak daerah terbagi menjadi dua jenis, yaitu pajak :

- 1) Pajak Povinsi yang terdiri dari:
  - a) Bea balik nama kendaraan bermotor
  - b) Pajak bahan bakar kendaraan bermotor
  - c) Pajak air permukaan
  - d) Pajak rokok
- 2) Pajak Kabupaten dan Kota yang terdiri dari :
  - a) Pajak hotel
  - b) Pajak restoran
  - c) Pajak hiburan
  - d) Pajak reklame

- e) Pajak penerangan jalan
- f) Pajak parkir
- g) Pajak air tanah
- h) Pajak sarang burung walet

**b. Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

**Visi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

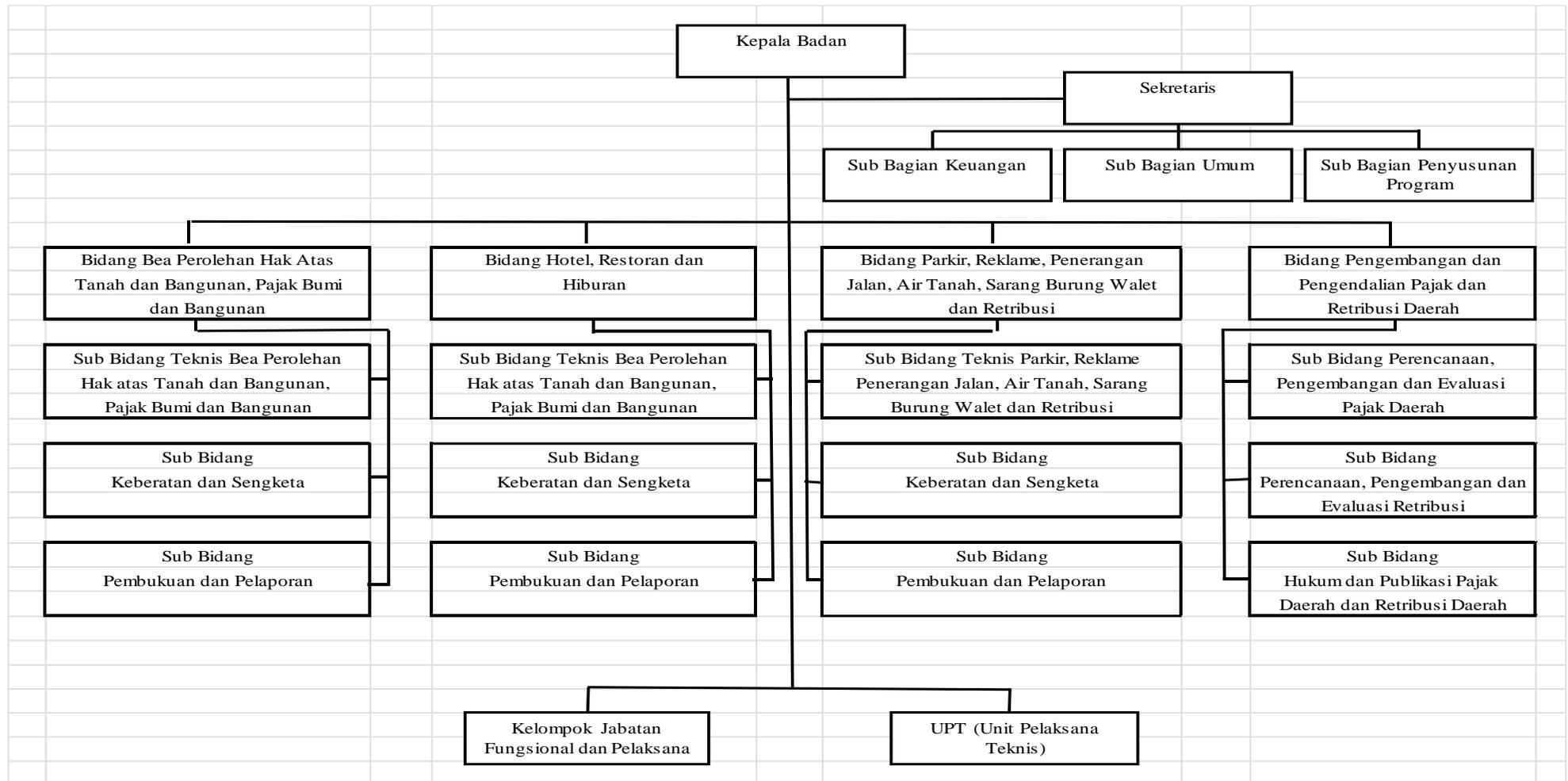
Dengan terwujudnya pendapatan daerah sebagai andalan pembiayaan pembangunan daerah

**Misi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap sumber dan pengelola Pendapatan Daerah.
- 2) Meningkatkan sarana dan prasarana Badan
- 3) Intensifikasi dan ekstensifikasi subyek dan obyek Pendapatan Daerah.
- 4) Meningkatkan penegakan hukum, meningkatkan kesadaran wajib pajak terhadap kewajibannya dalam membayar pajak daerah.

**c. Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, untuk itulah maka struktur organisasi harus dirancang sesuai dengan tingkat kebutuhan dan keadaan perusahaan. Struktur organisasi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan, 2024*

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responden. Berikut deskripsi dari setiap karakteristik responden:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data penelitian mengenai jenis kelamin karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	77,36
	Perempuan	39	22,64
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100,00</b>

*Sumber: Data diolah Penulis, 2024*

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat banyaknya responden berdasarkan pada identitas responden, adapun dari 87 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu ada sebanyak 48 responden dengan tingkat persentase sebesar 77,36%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase sebesar 22,64%. Hal ini dimungkinkan karena sifat kerja pada jenis pelayanan yang ditawarkan oleh Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan yang menuntut fisik dan jaminan keamanan sehingga didominasi oleh pegawai laki-laki.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Adapun data penelitian mengenai tingkat usia pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	< 25 tahun	17	19,54
	25-35 tahun	32	36,78
	36-45 tahun	22	25,29
	>45 tahun	16	18,39
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui banyaknya responden berdasarkan pada tingkat usia, dari 87 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini, mayoritas responden berusia dari 25-35 tahun yaitu ada sebanyak 32 responden dengan tingkat persentase sebesar 36,78%, responden yang berusia 36-45 tahun ada sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase sebesar 25,29%, sedangkan untuk responden yang berusia < 25 tahun ada sebanyak 17 responden dengan tingkat persentase sebesar 19,54% dan yang terakhir untuk responden yang berusia > 45 tahun ada sebanyak 16 responden dengan tingkat persentase sebesar 18,39%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan mayoritas memiliki usia produktif.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun data penelitian mengenai tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	SMA	29	33,33
	D3	2	2,30
	S1	50	57,47
	S2	6	6,90
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan pada tingkat pendidikan mayoritas dari 87 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini mayoritas responden pegawai berpendidikan S1 ada sebanyak 50 responden dengan tingkat persentase sebesar 57,47%, responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu ada sebanyak 29 responden dengan tingkat persentase sebesar 33,33%, untuk responden yang berpendidikan D3 ada sebanyak 2 responden atau sebesar 2,30%, , responden yang memiliki pendidikan S2 sebanyak 6 responden dengan tingkat persentase sebesar 6,90%. Hal itu didasari atas tuntutan pemerintah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan output yang baik terhadap perusahaan.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pegawai

Adapun data penelitian mengenai golongan pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Tingkat Golongan	II	14	16,09
	III	53	60,92
	IV	20	22,99
<b>Jumlah</b>		<b>87</b>	<b>100,00</b>

*Sumber: Data diolah Penulis, 2024*

Berdasarkan pada tingkat golongan pegawai mayoritas dari 87 responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini memiliki golongan III yaitu ada sebanyak 53 responden dengan tingkat persentase sebesar 60,92%, untuk responden yang memiliki golongan IV ada sebanyak 20 pegawai dengan tingkat persentase sebesar 22,99%. Sedangkan sisanya sebanyak 14 responden atau sebesar 16,09% memiliki golongan II.

### 3. Karakteristik Jawaban Responden

Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian melalui analisis jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Peneliti akan mendeskripsikan pernyataan dari tiap-tiap variabel secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui tinggi atau rendahnya kategori pada tiap indikator yang ditentukan oleh rata-rata setiap skor indikator yang terdapat pada tiap variabel. Dengan ketentuan:

**Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:271)

#### a. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel budaya organisasi.

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesanggupan Kerja ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi kerja		Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai tepat pada waktunya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	18	20,7	21	24,1
Kurang setuju	24	27,6	22	25,3
Setuju	29	33,3	22	25,3
Sangat Setuju	16	18,4	22	25,3
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,49		3,52	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator kesanggupan kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan tupoksi kerja, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi kerja masing-masing.
- 2) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepada pegawai tepat pada waktunya, sebanyak 22 responden atau sebesar 25,3% menyatakan kurang setuju, setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Pendidikan (X<sub>1,2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi bidang pekerjaan		Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	9	10,3
Tidak setuju	19	21,8	8	9,2
Kurang setuju	27	31,0	24	27,6
Setuju	19	21,8	20	23,0
Sangat Setuju	22	25,3	26	29,9
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,51		3,53	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator pendidikan diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memiliki pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi bidang pekerjaan, sebanyak 27 responden atau sebesar 31,0% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja karena memiliki pendidikan yang sesuai dengan spesifikasi bidang kerja.
- 2) Untuk item pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 26 responden atau sebesar 29,9% menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung kemampuan pegawai.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja (X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memahami setiap resiko pekerjaan yang diemban (kerjakan) berdasarkan masa kerja pegawai		Pegawai memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan masa kerja pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	6	6,9
Tidak setuju	21	24,1	13	14,9
Kurang setuju	25	28,7	23	26,4
Setuju	15	17,2	30	34,5
Sangat Setuju	26	29,9	15	17,2
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,53		3,40	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator masa kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memahami setiap resiko pekerjaan yang diemban (kerjakan) berdasarkan masa kerja pegawai, sebanyak 26 responden atau sebesar 29,9% menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam memahami setiap resiko pekerjaan berdasarkan masa kerja.
- 2) Untuk item pegawai memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan berdasarkan masa kerja pegawai, sebanyak 30 responden atau sebesar 34,5% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja karena memiliki kualitas kerja yang maksimal terhadap pekerjaannya.

**b. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel lingkungan kerja.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan Cahaya (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi pencahayaan yang telah sesuai dengan kebutuhan		Pegawai menyelesaikan pekerjaan pada ruangan yang memiliki perlengkapan penerangan lampu yang sudah baik dan memadai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	12	13,8	15	17,2
Kurang setuju	26	29,9	19	21,8
Setuju	29	33,3	26	29,9
Sangat Setuju	20	23,0	27	31,0
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,66		3,75	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator penerangan cahaya diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi pencahayaan yang telah sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi pencahayaan sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan pada ruangan yang memiliki perlengkapan penerangan lampu yang sudah baik dan memadai, sebanyak 26 responden atau sebesar 29,9% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penerangan lampu yang baik dan memadai.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suhu Udara (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menikmati bekerja di ruangan dengan ventilasi udara saya sudah cukup baik		Pegawai menikmati bekerja di ruangan yang memiliki jumlah sirkulasi udara yang sudah sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di dalam ruangan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	2	2,3	-	-
Tidak setuju	15	17,2	17	19,5
Kurang setuju	20	23,0	24	27,6
Setuju	23	26,4	21	24,1
Sangat Setuju	27	31,0	25	28,7
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,67		3,62	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator suhu udara diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menikmati bekerja di ruangan dengan pentilasi udara saya sudah cukup baik, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja di ruangan dengan pentilasi udara yang mendukung.
- 2) Untuk item pegawai menikmati bekerja diruangan yang memiliki jumlah sirkulasi udara yang sudah sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di dalam ruangan, sebanyak 25 responden atau sebesar 28,7% menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,62. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja diruangan dengan jumlah sirkulasi udara yang sesuai dengan jumlah pegawai yang ada di dalam ruangan.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai meletakkan kembali peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan tempatnya		Pegawai menjaga kebersihan ruangan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	2	2,3	9	10,3
Tidak setuju	7	8,0	11	12,6
Kurang setuju	29	33,3	19	21,8
Setuju	32	36,8	24	27,6
Sangat Setuju	17	19,5	24	27,6
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,63		3,50	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator kebersihan diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai meletakkan kembali peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan tempatnya, sebanyak 32 responden atau sebesar 36,8% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik meletakkan kembali peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan tempatnya.
- 2) Untuk item pegawai menjaga kebersihan ruangan kerja, sebanyak 24 responden atau sebesar 27,6% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menjaga kebersihan ruangan kerja.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Warna (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bersemangat bekerja dengan tata warna pada ruangan yang membangkitkan semangat kerja pegawai		Pegawai nyaman bekerja diruangan dengan tata warna yang menenangkan pikiran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	2	2,3	4	4,6
Tidak setuju	12	13,8	19	21,8
Kurang setuju	22	25,3	11	12,6
Setuju	31	35,6	20	23,0
Sangat Setuju	20	23,0	33	37,9
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,63		3,68	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator penggunaan warna diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai bersemangat bekerja dengan tata warna pada ruangan yang membangkitkan semangat kerja pegawai, sebanyak 31 responden atau sebesar 35,6% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik bekerja dengan tata warna pada ruangan yang mampu membangkitkan semangat kerja pegawai.
- 2) Untuk item pegawai nyaman bekerja diruangan dengan tata warna yang menenangkan pikiran, sebanyak 33 responden atau sebesar 37,9% menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik bekerja di ruangan dengan tata warna yang menenangkan pikiran.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Keamanan (X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai puas dengan keamanan yang ada		Pegawai menyediakan alat penunjang keamanan diruang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	8	9,2	5	5,7
Tidak setuju	9	10,3	12	13,8
Kurang setuju	15	17,2	28	32,2
Setuju	25	28,7	16	18,4
Sangat Setuju	30	34,5	26	29,9
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,69		3,53	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator keamanan diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai puas dengan keamanan yang ada, sebanyak 30 responden atau sebesar 34,5% menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-

rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup puas dengan keamanan yang ada.

- 2) Untuk item pegawai menyediakan alat penunjang keamanan diruang kerja, sebanyak 28 responden atau sebesar 32,2% menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 3,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyediakan alat penunjang keamanan di ruang kerja.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator  
Jam Kerja (X<sub>2.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan		Pegawai mengikuti aturan-aturan jam kerja yang berlaku di instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	14	16,1	12	13,8
Kurang setuju	23	26,4	27	31,0
Setuju	29	33,3	22	25,3
Sangat Setuju	21	24,1	26	29,9
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,66		3,71	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator jam kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai bekerja sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja karena sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item pegawai mengikuti aturan-aturan jam kerja yang berlaku di instansi, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam mengikuti aturan-aturan jam kerja yang berlaku di instansi.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja Antara Atasan dan Bawahan ( $\bar{X}_{2.7}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menciptakan hubungan kerja yang selaras dengan atasan		Pegawai menjalin komunikasi yang searah dengan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	1	1,1
Tidak setuju	15	17,2	16	18,4
Kurang setuju	16	18,4	14	16,1
Setuju	25	28,7	34	39,1
Sangat Setuju	31	35,6	22	25,3
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,83		3,69	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menciptakan hubungan kerja yang selaras dengan atasan, sebanyak 31 responden atau sebesar 35,6% menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menciptakan hubungan kerja yang selaras dengan atasan.
- 2) Untuk item pegawai menjalin komunikasi yang searah dengan atasan, sebanyak 34 responden atau sebesar 39,1% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menjalin komunikasi yang searah dengan atasan.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kerja antar Rekan Kerja (X<sub>2.8</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bekerja sama dengan pegawai-pegawai yang lain dan saling mendukung		Pegawai bekerja di lingkungan yang harmonis antar pegawai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	6	6,9	6	6,9
Tidak setuju	17	19,5	9	10,3
Kurang setuju	15	17,2	21	24,1
Setuju	21	24,1	29	33,3
Sangat Setuju	28	32,2	22	25,3
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,55		3,60	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator hubungan kerja antar rekan kerja diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai bekerja sama dengan pegawai-pegawai yang lain dan saling mendukung, sebanyak 28 responden atau sebesar 32,2% menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja sama dengan pegawai-pegawai yang lain dan saling mendukung.
- 2) Untuk item pegawai bekerja di lingkungan yang harmonis antar pegawai, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja di lingkungan yang harmonis antar pegawai.

**c. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel budaya organisasi.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi dan Berani Mengambil Resiko (X<sub>3.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai dituntut untuk berinovasi dalam mengungkap kebijakan yang berkaitan dengan kerja birokrasi pemerintah		Pegawai menanggung semua resiko individu yang ada ketika mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	1,1	1	1,1
Tidak setuju	14	16,1	13	14,9
Kurang setuju	28	32,2	20	23,0
Setuju	22	25,3	30	34,5
Sangat Setuju	22	25,3	23	26,4
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,57		3,70	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator inovasi dan berani mengambil resiko diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai dituntut untuk berinovasi dalam mengungkap kebijakan yang berkaitan dengan kerja birokrasi pemerintah, sebanyak 28 responden atau sebesar 32,2% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik untuk berinovasi dalam mengungkap kebijakan yang berkaitan dengan kerja birokrasi pemerintah.
- 2) Untuk item pegawai menanggung semua resiko individu yang ada ketika mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan, sebanyak 30 responden atau sebesar 34,5% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menanggung semua resiko individu yang ada ketika mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Terhadap Detail (X<sub>3.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai mempertimbangkan setiap detail beban pekerjaan dengan cermat		Pegawai berorientasi pada hasil jangka panjang dengan segala perhitungannya setiap melakukan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	1,1	-	-
Tidak setuju	16	18,4	12	13,8
Kurang setuju	22	25,3	27	31,0
Setuju	29	33,3	28	32,2
Sangat Setuju	19	21,8	20	23,0
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,56		3,64	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator perhatian terhadap detail diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai mempertimbangkan setiap detail beban pekerjaan dengan cermat, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam mempertimbangkan setiap detail beban pekerjaan dengan cermat.
- 2) Untuk item pegawai berorientasi pada hasil jangka panjang dengan segala perhitungannya setiap melakukan pekerjaan, sebanyak 28 responden atau sebesar 32,2% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam berorientasi pada hasil jangka panjang dengan segala perhitungannya setiap melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berorientasi Kepada Hasil (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target kerja		Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan sistem dan prosedur	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	1,1	-	-
Tidak setuju	16	18,4	13	14,9
Kurang setuju	30	34,5	27	31,0
Setuju	27	31,0	22	25,3
Sangat Setuju	13	14,9	25	28,7
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,40		3,68	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator berorientasi kepada hasil diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target kerja, sebanyak 30 responden atau sebesar 34,5% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam memperhatikan hasil kerja sesuai dengan target kerja.
- 2) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan sistem dan prosedur, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan sistem dan prosedur.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berorientasi Kepada Manusia (X<sub>3.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memikirkan nasib pegawai lain ketika mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain		Pegawai memberikan prioritas utama kepentingan pegawai lain demi kenyamanan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	3	3,4
Tidak setuju	19	21,8	11	12,6
Kurang setuju	28	32,2	31	35,6
Setuju	21	24,1	25	28,7
Sangat Setuju	19	21,8	17	19,5
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,46		3,48	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator berorientasi kepada manusia diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memikirkan nasib pegawai lain ketika mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, sebanyak 28 responden atau sebesar 32,2% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam memikirkan nasib pegawai lain ketika mengambil suatu keputusan mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain.
- 2) Untuk item pegawai memberikan prioritas utama kepentingan pegawai lain demi kenyamanan dalam bekerja, sebanyak 31 responden atau sebesar 35,6% menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam memberikan prioritas utama kepentingan pegawai lain demi kenyamanan dalam bekerja.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Berorientasi Kepada Tim (X<sub>3.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan berkat kontribusi pegawai lain yang bekerja dalam satu bidang kerja yang sama		Pegawai memiliki kepedulian yang sangat besar terhadap keberhasilan pegawai dalam satu bidang kerja yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	13	14,9	11	12,6
Kurang setuju	26	29,9	22	25,3
Setuju	26	29,9	28	32,2
Sangat Setuju	22	25,3	26	29,9
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,66		3,79	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator berorientasi kepada tim diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan berkat kontribusi pegawai lain yang bekerja dalam satu bidang kerja yang sama, sebanyak 26 responden atau sebesar 29,9% menyatakan kurang setuju dan setuju dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan berkat kontribusi pegawai lain yang bekerja dalam satu bidang kerja yang sama.
- 2) Untuk item pegawai memiliki kepedulian yang sangat besar terhadap keberhasilan pegawai dalam satu bidang kerja yang sama, sebanyak 28 responden atau sebesar 32,2% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik memiliki kepedulian yang sangat besar terhadap keberhasilan pegawai dalam satu bidang kerja yang sama.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap Agresif (X<sub>3.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja		Pegawai mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	2	2,3	-	-
Tidak setuju	14	16,1	16	18,4
Kurang setuju	18	20,7	21	24,1
Setuju	26	29,9	29	33,3
Sangat Setuju	27	31,0	21	24,1
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,71		3,63	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator sikap agresif diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja.
- 2) Untuk item pegawai mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja dengan mengutamakan kemajuan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri.

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Stabilitas (X<sub>3.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai memprioritaskan keberlangsungan dan intensitas kerja pegawai		Pegawai mempertahankan pencapaian hasil kerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	3	3,4	3	3,4
Tidak setuju	14	16,1	9	10,3
Kurang setuju	18	20,7	21	24,1
Setuju	27	31,0	30	34,5
Sangat Setuju	25	28,7	24	27,6
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,66		3,72	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator berorientasi kepada hasil diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai memprioritaskan keberlangsungan dan intensitas kerja pegawai, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam memprioritaskan keberlangsungan dan intensitas kerja pegawai.
- 2) Untuk item pegawai mempertahankan pencapaian hasil kerjanya, sebanyak 30 responden atau sebesar 34,5% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam mempertahankan pencapaian hasil kerjanya.

#### **d. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kinerja.

**Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y<sub>1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal		Pegawai meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	14	16,1	5	5,7
Kurang setuju	17	19,5	30	34,5
Setuju	32	36,8	34	39,1
Sangat Setuju	24	27,6	18	20,7
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,76		3,75	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator kualitas diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, sebanyak 32 responden atau sebesar 36,8% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 2) Untuk item pegawai meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja, sebanyak 34 responden atau sebesar 39,1% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y<sub>2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan atau keinginan atasan		Pegawai menetapkan target dalam bekerja sesuai dengan standard kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	12	13,8	9	10,3
Kurang setuju	23	26,4	21	24,1
Setuju	27	31,0	31	35,6
Sangat Setuju	25	28,7	26	29,9
Total	87	100,0	87	100,00
Mean	3,75		3,85	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 indikator kuantitas diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan atau keinginan atasan, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan atau keinginan atasan.
- 2) Untuk item pegawai menetapkan target dalam bekerja sesuai dengan standard kerja, sebanyak 31 responden atau sebesar 35,6% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik untuk menetapkan target dalam bekerja sesuai dengan standard kerja.

**Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y<sub>3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	8	9,2	7	8,0
Kurang setuju	31	35,6	28	32,2
Setuju	28	32,2	32	36,8
Sangat Setuju	20	23,0	20	23,0
Total	87	100,0	87	100,00
Mean	3,69		3,75	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 indikator jangka waktu diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 31 responden atau sebesar 35,6% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 2) Untuk item pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat dengan baik, sebanyak 32 responden atau sebesar 36,8% menyatakan sangat setuju dengan rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat dengan baik.

**Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penekanan Biaya (Y<sub>4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai menggunakan sumber daya teknologi serta peralatan dan perlengkapan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang terbaik		Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	15	17,2	21	24,1
Kurang setuju	17	19,5	17	19,5
Setuju	30	34,5	34	39,1
Sangat Setuju	25	28,7	15	17,2
Total	87	100,00	87	100,00
Mean	3,75		3,49	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 indikator penekanan biaya diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai menggunakan sumber daya teknologi serta peralatan dan perlengkapan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, sebanyak 30 responden atau sebesar 34,5% menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menggunakan sumber daya teknologi serta peralatan dan perlengkapan secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.
- 2) Untuk item pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan, sebanyak 34 responden atau sebesar 39,1% menyatakan setuju dengan rata-rata 3,49. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan biaya yang telah dianggarkan.

**Tabel 4.28 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (Y<sub>5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan		Pegawai bekerja di bawah pengawasan dari atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	9	10,3	4	4,6
Tidak setuju	9	10,3	7	8,0
Kurang setuju	27	31,0	29	33,3
Setuju	21	24,1	21	24,1
Sangat Setuju	21	24,1	26	29,9
Total	87	100,0	87	100,0
Mean	3,41		3,67	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.28 indikator pengawasan diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai membutuhkan pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan, sebanyak 27 responden atau sebesar 31% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam pengawasan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.
- 2) Untuk item pegawai bekerja di bawah pengawasan dari atasan, sebanyak 29 responden atau sebesar 33,3% menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik bekerja di bawah pengawasan dari atasan.

**Tabel 4.29 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Karyawan (Y<sub>6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pegawai bekerja sama dengan semua pegawai untuk mencapai target kerja		Pegawai berhubungan baik dengan semua pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	4	4,6	9	10,3
Tidak setuju	21	24,1	12	13,8
Kurang setuju	16	18,4	24	27,6
Setuju	26	29,9	20	23,0
Sangat Setuju	20	23,0	22	25,3
Total	87	100,0	87	100,0
Mean	3,43		3,39	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 4.29 indikator hubungan antar karyawan diinterpretasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pegawai bekerja sama dengan semua pegawai untuk mencapai target kerja, sebanyak 26 responden atau sebesar 29,9% menyatakan kurang setuju dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik dalam bekerja sama dengan semua pegawai untuk mencapai target kerja.
- 2) Untuk item pegawai berhubungan baik dengan semua pegawai, sebanyak 24 responden atau sebesar 27,6% menyatakan kurang setuju dengan rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan cukup baik berhubungan dengan semua pegawai.

#### 4. Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data antara lain mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data pada setiap variabel

yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk merumuskan hipotesis.

#### a. Uji Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat di lapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

##### 1) Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan instrument, dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Uji validitas yang digunakan yaitu analisis *scale* yang melihat tabel *item-total statistic* dan pada kolom *corrected item-Total Correlation*. Dengan ketentuan nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,30$  maka dapat dinyatakan bahwa butir pernyataan valid atau sah. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh dari penelitian ini:

**Tabel 4.30 Hasil Validitas Kemampuan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	17.4828	16.299	.505	.729
P2	17.4598	15.763	.506	.728
P3	17.4713	14.764	.656	.689
P4	17.4483	15.553	.421	.755
P5	17.4483	15.715	.484	.734
P6	17.5747	15.782	.485	.734

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ . Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel kemampuan kerja adalah 6 pernyataan. Di mana seluruh pernyataan

memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai terendah terdapat pada butir 4 sebesar  $0,421 > 0,3$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	54.7241	97.249	.572	.852
P2	54.6322	95.654	.593	.850
P3	54.7126	96.044	.527	.853
P4	54.7586	98.139	.458	.856
P5	54.7471	100.610	.403	.858
P6	54.8851	96.777	.425	.858
P7	54.7471	97.424	.518	.854
P8	54.7011	94.026	.537	.852
P9	54.6897	93.379	.570	.851
P10	54.8506	98.989	.366	.861
P11	54.7241	100.086	.403	.858
P12	54.6667	96.620	.567	.851
P13	54.5517	96.157	.555	.852
P14	54.6897	98.658	.443	.857
P15	54.8276	95.028	.494	.855
P16	54.7816	97.056	.471	.856

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ . Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah 16 pernyataan. Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai terendah berada pada butir pernyataan 10 sebesar  $0,366 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.32 Hasil Validitas Budaya Organisasi**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.1034	76.094	.453	.876
P2	46.9770	75.232	.511	.873
P3	47.1149	72.475	.669	.865
P4	47.0345	75.103	.564	.871

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P5	47.2759	75.318	.547	.872
P6	47.0000	74.023	.586	.870
P7	47.2184	75.894	.469	.875
P8	47.1954	74.508	.555	.871
P9	47.0230	77.627	.393	.879
P10	46.8851	75.405	.529	.872
P11	46.9655	72.010	.642	.867
P12	47.0460	72.696	.669	.866
P13	47.0230	74.348	.502	.874
P14	46.9540	73.765	.578	.870

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ . Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai terendah berada pada butir pernyataan 9 sebesar  $0,393 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada variabel budaya organisasi dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.33 Hasil Validitas Kinerja**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.9195	60.028	.620	.869
P2	39.9310	62.367	.590	.872
P3	39.9310	61.204	.547	.873
P4	39.8276	61.051	.596	.871
P5	39.9885	63.221	.469	.877
P6	39.9310	62.786	.518	.875
P7	39.9310	60.623	.563	.872
P8	40.1839	61.384	.523	.875
P9	40.2644	57.011	.658	.867
P10	40.0115	59.360	.599	.870
P11	40.2529	58.214	.611	.870
P12	40.2874	56.765	.650	.867

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ . Diketahui jumlah pertanyaan pada variabel kinerja adalah 12 pernyataan. Berdasarkan hasil di atas dapat

diketahui bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ , dengan nilai terendah berada pada butir 5 sebesar  $0,469 > 0,3$  yang berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja dapat dikatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

**Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Koefisien	Keterangan
Kemampuan Kerja ( $X_1$ )	0,763	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,862	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	0,880	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,881	0,6	Reliabel

*Sumber: Data diolah Penulis, 2024*

Dari hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas diketahui bahwa koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel memiliki nilai koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari pada 0,60, yang berarti bahwa pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel/handal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil isian kuesioner yang didapatkan bisa dilakukan analisis selanjutnya.

## b. Deskriptif Statistik

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata

(mean), minimum, maksimum dan standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistika yang digunakan dalam mendiskripsikan data menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami yang memberikan gambaran mengenai penelitian berupa hubungan dari variabel-variabel independen yang diproksikan dengan pengembangan karier dan disiplin kerja. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam Tabel 4.35 di bawah ini:

**Tabel 4.35 Hasil Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	87	10.00	30.00	20.9770	4.63801
Lingkungan Kerja	87	35.00	75.00	58.3793	10.45727
Budaya Organisasi	87	32.00	66.00	50.6782	9.25918
Kinerja	87	25.00	57.00	43.6782	8.42821
Valid N (listwise)	87				

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, menunjukkan hasil analisis deskriptif dari data penelitian ini yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 20,9770, dengan nilai standar deviasi sebesar 4,63801. Sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 30 dengan nilai minimum sebesar 10.
- 2) Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 58,3793, dengan standar deviasi sebesar 10,45727, dengan nilai maksimum sebesar 75 dan nilai minimum sebesar 35.
- 3) Variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 50,6782, dengan standar deviasi sebesar 9,25918, dengan nilai maksimum sebesar 66 dan nilai minimum sebesar 32.

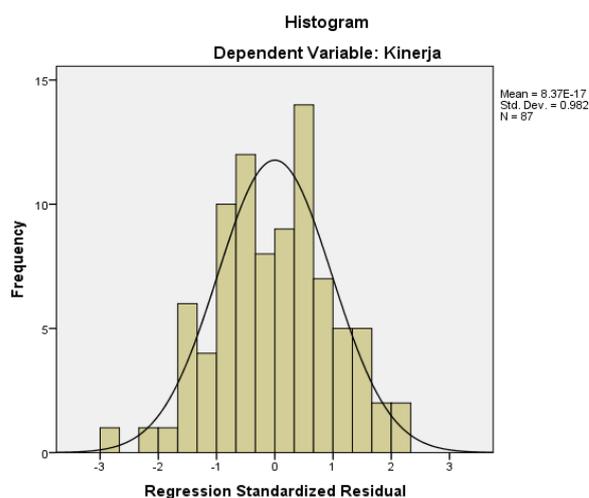
- 4) Variabel kinerja (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 43,6782 dengan tingkat standar deviasi sebesar 8,42821, dengan nilai maksimum sebesar 57 dan nilai minimum 25.

### c. Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

#### 1) Uji Normalitas

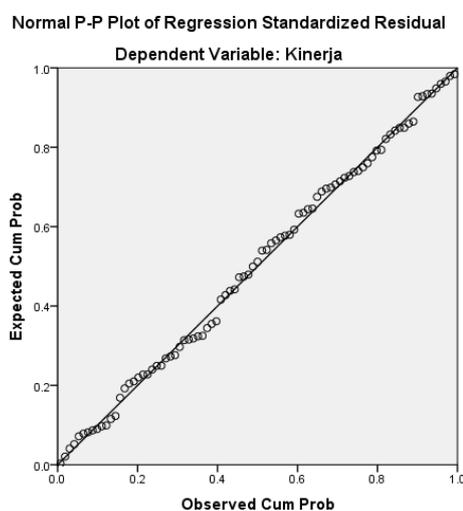
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual yaitu pengujian dengan menggunakan grafik dan statistik. Untuk melihat hasil dari uji normalitas secara grafik dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar *histogram* dan gambar *probability plot* sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Histogram**

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Dengan melihat tampilan histogram uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa histogram menunjukkan pola distribusi normal karena histogram berbentuk seperti lonceng. Namun demikian, hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat memberikan hasil yang meragukan khususnya untuk jumlah sampel kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot*. Adapun grafik normal dari *probability plot* dapat dilihat pada gambar 4.3:



**Gambar 4.3 Probability Plot**

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Pada grafik normal *probability plot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari kedua grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas dengan menggunakan grafik dapat menyesatkan karena secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan di samping menggunakan uji grafik juga dilengkapi dengan uji statistik. Uji

statistik pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Berikut hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S):

**Tabel 4.36 Hasil Pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80762938
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.037
Test Statistic		.046
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.36 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asym.sig* sebesar 0,200 yang dapat dikatakan nilai *Asymp.sig*  $0,200 > 0,05$  maka dapat dikatakan data yang terdapat dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$ , maka data terbebas multikolinieritas. Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang diperoleh:

**Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Unstandardized		Tolerance	VIF
		B	Std. Error		
1	(Constant)	.082	2.539		
	Kemampuan Kerja	.466	.142	.403	2.482
	Lingkungan Kerja	.170	.064	.394	2.540
	Budaya Organisasi	.472	.068	.435	2.301

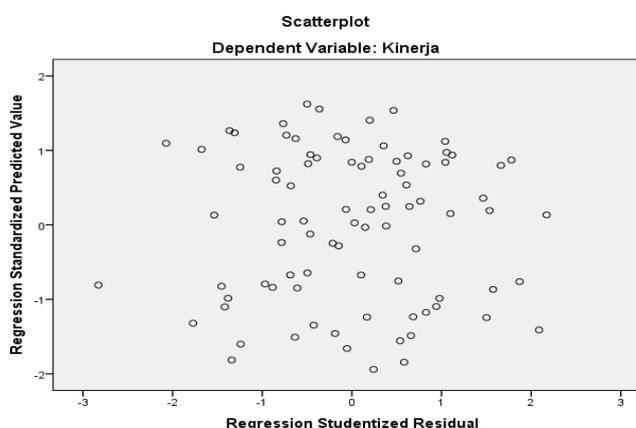
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.37 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10. Begitu juga dengan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang juga menunjukkan hal yang sama bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatter Plot**

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Dari gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

**Tabel 4.38 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1	(Constant)	.082	2.539	.032	.974
	Kemampuan Kerja	.466	.142	3.285	.001
	Lingkungan Kerja	.170	.064	2.663	.009
	Budaya Organisasi	.472	.068	6.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,082, koefisien untuk variabel kemampuan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0,466, koefisien untuk variabel lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,170 dan koefisien untuk variabel budaya organisasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,472. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$= 0,082 + 0,466X_1 + 0,170X_2 + 0,472X_3 + \varepsilon$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan (Y) sebesar 0,082 yang berarti bahwa jika kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sama dengan nol

- (konstan) atau bernilai konstan maka kinerja (Y) akan tetap bernilai 0,082 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi kemampuan kerja ( $X_1$ ) yaitu  $\beta_1$  sebesar 0,466. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel kemampuan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan atau 46,6%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin meningkat kemampuan kerja ( $X_1$ ) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y).
  - 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu  $\beta_2$  sebesar 0,170. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 satuan atau 17%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja (Y), maka jika semakin meningkat lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y).
  - 4) Nilai koefisien regresi budaya organisasi ( $X_3$ ) yaitu  $\beta_1$  sebesar 0,472. Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan atau tidak mengalami peningkatan dan variabel budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,472 satuan atau 47,2%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antar variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja pegawai ( $Y$ ), maka jika semakin meningkat budaya organisasi ( $X_3$ ) maka semakin meningkat kinerja pegawai ( $Y$ ).

#### e. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

##### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95 % dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df)  $n - k$ , dimana  $n$  = jumlah sampel,  $k$  = konstruk/jumlah variabel. Sehingga diperoleh nilai  $df = 87 - 4 = 83$ , sehingga dapat diketahui nilai t tabel pada  $df = 83$  sebesar 1,66342. Berikut hasil pengujian parsial yang telah dilakukan:

**Tabel 4.39 Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)	.082	2.539	
	Kemampuan Kerja	.466	.142	.257	3.285	.001
	Lingkungan Kerja	.170	.064	.210	2.663	.009
	Budaya Organisasi	.472	.068	.518	6.890	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.39 dapat diketahui hasil pengujian secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Pengujian H<sub>1</sub> : Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.**

Variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3,285 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, yang berarti bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel dan sig  $<$  0,05, yaitu  $3,285 > 1,66342$  dan  $0,001 <$  0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima H<sub>0</sub> ditolak, yakni variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan.

**Pengujian H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.**

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,663 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, yang berarti bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel dan sig  $<$  0,05, yaitu  $2,663 > 1,66342$  dan  $0,009 <$  0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yakni variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan.

**Pengujian H<sub>3</sub> : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.**

Variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai t hitung sebesar 6,890 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel dan sig < 0,05, yaitu 6,890 > 1,66342 dan 0,000 < 0,05. Dengan demikian sapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yakni variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) kota Medan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan ketentuan F hitung > F tabel, maka variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujiannya:

**Tabel 4.40 Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4862.157	3	1620.719	107.889	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1246.832	83	15.022		
	Total	6108.989	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Dari 4.40 diperoleh nilai F hitung sebesar 107,889 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Sedangkan untuk nilai F tabel diperoleh dari (dk) pembilang yang besarnya adalah n-k maka 87-4 = 83,

sedangkan df penyebut adalah  $k-1 = 4-1 = 3$  maka nilai F tabel sebesar 2,71 yang berarti bahwa nilai F hitung ( $107,889$ )  $>$  F tabel ( $2,71$ ) dengan sig ( $0,000$ )  $<$   $0,05$  maka terima  $H_4$  dan tolak  $H_0$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kemampuan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

### 3) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi, yaitu suatu bilangan yang merupakan bentuk kuadrat dari koefisien korelasi berdasarkan hasil pengolahan menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic Version 24.0* maka diperoleh nilai hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.41 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.789	3.87583

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai *R square* sebesar 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 79,6% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

- b) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,892 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range 0,8-0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin kuat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.40 berikut:

**Tabel 4.42 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2017:287)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,892 yang berada pada range 0,8-0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat kuat.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi  $X_1$  yaitu kemampuan kerja di peroleh nilai  $t_{hitung} (3,285) > t_{tabel} (1,66342)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

dengan nilai signifikansi  $(0,001) < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

Robbins dan Judge (2015:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal itu berarti bahwa kemampuan kerja karyawan merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Andani et al (2023), Budiayatno et al (2022), serta Simamora et al (2022), yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi  $X_2$  yaitu lingkungan kerja di peroleh nilai  $t_{hitung} (2,663) > t_{tabel} (1,66342)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, dengan nilai signifikansi  $(0,009) < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

Sedarmayanti (2017:21), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal itu berarti didalam lingkungan kerja perlu adanya kenyamanan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja

non-fisik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa betah karena lingkungan kerja merupakan prioritas yang utama bagi para karyawan dalam tercapainya kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syafrina (2023), Andani (2023), Ahmad et al (2022), Surya (2022), Simamora et al (2022), Yulia dan Arnu (2021), Malale et al (2020), yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Berdasarkan hasil uji parsial analisis regresi  $X_3$  yaitu budaya organisasi di peroleh nilai  $t_{hitung}$  (6,890) >  $t_{tabel}$  (1,66342) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dengan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:512) definisi budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dituangkan dalam bentuk norma atau pedoman bagi anggota organisasi dalam perilaku dan memecahkan masalah–masalah organisasi.

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara

keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Syafrina (2023), Andani et al (2023), Surya (2022), Kokiroba et al (2021), Yulia dan Arnu (2021), Asrul et al (2021), serta Malale et al (2020), yang mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan**

Berdasarkan hasil uji simultan di peroleh nilai  $F_{hitung} (107,889) > F_{tabel} (2,71)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dengan nilai signifikansi  $(0,000) < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

Kasmir (2016:182), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016:189), tiga diantaranya yaitu: kemampuan, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Andani et al (2023), yang mengatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Analisis Kemampuan Kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan” sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung (3,285) > t tabel (1,66342) dengan tingkat sig 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
2. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung (2,663) > t tabel (1,66342) dengan tingkat sig 0,009 < 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.
3. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai t hitung (6,890) > t tabel (1,66342) dengan tingkat sig 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

4. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini, diperoleh nilai F hitung (107,889) > F tabel (2,71) dengan tingkat sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan.

## **B. Saran**

Adapun Saran yang diberikan dari hasil penelitian ini diantara lain adalah:

1. Disarankan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan untuk meningkatkan dan mempertahankan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan.
2. Disarankan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan untuk menjaga lingkungan kerja dengan menyingkirkan barang-barang yang tidak digunakan dan menyimpan barang-barang yang digunakan sesuai tempatnya, menerapkan larangan untuk tidak makan di ruang kerja, serta menyediakan tempat sampah di setiap ruang kerja pegawai.
3. Disarankan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi yang telah ada untuk efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan budaya organisasi agar hasil yang dicapai lebih baik.
4. Disarankan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Medan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja dalam bekerja

sesuai dengan standard kerja untuk memperoleh hasil pekerjaan yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan sesuai harapan yang diberikan padanya.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang, S. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Edison, E., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Panggabean, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gahalia Indonesia
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rusiadi., et al. (2016). *Metode Penelitian: Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS*. Cetakan Kelima. Medan: USU Press
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Siyoto, S., dan Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

**Jurnal:**

Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Ahmad, A. J., et al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*, Vol. 3, No. 1

Ahmad, R., et al. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11, No. 2

Andani, et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal EMAS*, Vol. 4, No. 8

Asrul, A., et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Unismuh*, Vol. 2, No. 6

Budiyatno, D., et al. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal EKONOMIKA*, Vol. 9, No. 2

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Kokiroba, E. K., et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Produktivity*, Vol. 2, No. 4

- Malale, M. R., et al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 8, No. 4*
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 14(3)*, 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 5(1)*, 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal, 44(3)*, 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal, 42(3)*, 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development, 11(12)*, e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi, 16(1)*, 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences, 13(4)*, 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy, 14(3)*, 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía, 46(130)*, 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Setiawan, N., dan Wakhyuni, E. (2020). Analisis Perencanaan Komunikasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distric Medan. *SAME 2 (Seminar Akuntansi Manajemen dan Ekonomi 2)*
- Simamora, H. F., et al. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 10, No. 1*

- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10, No. 3*
- Syafrina, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), Vol. 14, No. 2*
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yulia, D., dan Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga (DISDIKPORA) Kabupaten Karawang. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 5, No. 1*