

Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Sapta Harismada Tarigan, Robi Tanzil, Ananda Doly Putra Nasution, Rikki Zulhari, Elisabet Rita Karolina Simbolon, Sri Gustina Pane*

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

Email: sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Abstrak-Pengaruh Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, di bimbing oleh Bapak Dr. Nur. M. Ridha Tarigan, S.E.,M.M, sebagai ketua, Bapak Dr. Syofyan, SE, M.Si dan Ibu Dr. Sri Gustina Pane, SE.,M.Si, sebagai anggota, Tesis - 2022. Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana pengaruh pengalaman kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus Slovin dan teknik Probability Sampling maka sampel berjumlah 88 orang. Hasil adalah; Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kinerja pegawai; Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; Pengalaman kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja; Karakteristik Individu; Iklim Organisasi; Kinerja Pegawai

Abstract-The Influence of Work Experience, Individual Characteristics and Organizational Climate on Employee Performance at Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, guided by Mr. Dr. Nur. M. Ridha Tarigan, S.E.,M.M, as chairman, Mr. Dr. Syofyan, SE, M.Si and Mrs. Dr. Sri Gustina Pane, SE.,M.Si, as member, Thesis – 2022. The formulation of the problem in this study are: How do work experience, individual characteristics and organizational climate influence employee performance? This study aims to determine the effect of work experience, individual characteristics and organizational climate on employee performance. By using the Slovin formula and the Probability Sampling technique, the sample is 88 people. The results are; Work experience partially has a positive effect on employee performance; Individual characteristics partially have a positive effect on the morale of employee performance; Organizational climate partially has a positive effect on employee performance; Work experience, individual characteristics and organizational climate simultaneously have a positive effect on employee performance

Keywords: Work Experience; Individual Characteristics; Organizational Climate; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen utama yang sangat menunjang kegiatan di dalam suatu instansi, selain dukungan peralatan modern, sumber dana, serta sarana dan prasarana yang lengkap. Oleh karena itu, instansi pemerintah dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi tercapainya visi dan misi instansi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Peranan dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah sebagai penggerak utama kegiatan yang ada di organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya suatu organisasi (Susanto, 2018) Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut (Mathis & Jackson, 2012) kinerja pegawai adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi instansi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja instansi. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena sebagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasar pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1986). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Ahmadi, n.d.) .Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka pegawai akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi pegawai yang baru bergabung kedalam instansi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pendidikan pelatihan terhadap pegawai yang

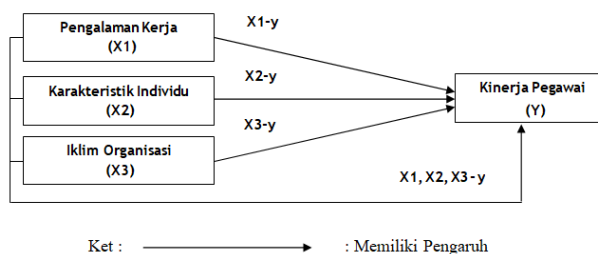
bersangkutan. Pada Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Karakteristik individu juga mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Dengen & Hatta, 2009) karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa iklim organisasi tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Karakteristik sifat ini akan muncul pada saat perberbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Pembicaraan tentang iklim organisasi sebenarnya merupakan pembicaraan lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang dianggap kemudian mempengaruhi perilaku organisasi. Iklim organisasi ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama dalam kinerja. Saat ini kinerja individu menjadi perhatian penting berdasarkan pemikiran bahwa kinerja apapun bersumber dari individu yang melakukan suatu kegiatan, individu ini disebut dengan SDM. Tanpa kinerja, operasional kerja organisasi tidak bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, ada baiknya apabila sebuah organisasi memiliki perencanaan atau upaya dalam meningkatkan kinerja.

Dengan peningkatan perkembangan pembangunan dan laju pertumbuhan penduduk serta potensi pajak/retribusi daerah yang sangat pesat dengan demikian, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah yang salah satu tugas pokok dan fungsinya menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang bea perolehan hak atas tanah dan bangunan, pajak bumi dan bangunan; bidang hotel, restoran, dan hiburan; bidang parkir, reklame, pembangunan jalan, air tanah, sarang burung walet, dan retribusi; serta bidang pengembangan dan pengendalian pajak dan retribusi daerah, berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan berbagai permasalahan dalam meningkatkan upaya penerimaan daerah, salah satunya adalah upaya peningkatan penerimaan daerah melalui pajak hiburan. Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada efektivitas kinerja yang terdapat pada instansi tersebut. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur bila dibandingkan dengan standard yang telah di tentukan. Kinerja menjadi tolak ukur seberapa baik pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Karna dari sinilah, organisasi atau instansi dapat melihat pencapaian tujuan organisasi apakah berhasil atau gagal. Dari sekian banyak tugas Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, masih ada beberapa item yang pelaksanaannya dirasakan kurang optimal, seperti dalam tabel di bawah ini :

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian



Ket : —————> : Memiliki Pengaruh

Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Dari gambar diatas dijelaskan bahwa Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Adnan et al., 2022) mengemukakan karena pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya, karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman dibidang masing- masing. Sehingga sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Ayuk Wahanfiari A (2013) mengemukakan variabel pengalaman kerja telah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pegawai Bank

BNI Syariah Kantor Cabang Kediri diketahui bahwa koefisien β latar belakang pendidikan bernilai positif sebesar 0,936. Berkaitan dengan karakteristik individu bahwa individu berpengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman. Karakteristik yang dimiliki individu akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Karakteristik individu seperti Kemampuan, kepercayaan diri karyawan dapat memberikan kinerja yang positif didalam lingkungan kerjanya.

Diyakinkan dengan penelitian terdahulu yang mengandung pokok permasalahan yang sama, seperti Harianus Pioni (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap Variabel Y kinerja karyawan.

2.2 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- 2) Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- 3) Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- 4) Pengalaman kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (sugiono, 2013). Maka Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 711 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Kerangka Populasi

No.	Kategori	Jumlah
1	Unit Sekretariat	96
2	Unit Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah BPPRDSU	22
3	Unit Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	22
4	Unit PAP, PBBKB, Dan Pajak Rokok	18
5	Unit Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	19
6	UPT BPPRDSU	534
Total		711

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai sebanyak 711 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Wariati & Sugiyati, 2015). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin . Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut: Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 711 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap jabatan dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

$$\text{jumlah sampel tiap jabatan} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jumlah tiap jabatan} \tag{1}$$

Tabel 2. Kerangka Sampel

No.	Kategori	Jlh Populasi	Perhitungan	Jlh Sampel
1	Unit Sekretariat	96	$\frac{88}{77} \times 96 = 7,52$	8
2	Unit Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Pendapatan Daerah BPPRDSU	22	$\frac{88}{77} \times 22 = 3,72$	4
3	Unit Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	22	$\frac{88}{77} \times 22 = 3,72$	4
4	Unit PAP, PBBKB, Dan Pajak Rokok	18	$\frac{88}{77} \times 18 = 3,22$	3

No.	Kategori	Jlh Populasi	Perhitungan	Jlh Sampel
5	Unit Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	19	$\frac{88}{77} \times 19 = 3,35$	3
6	UPT BPPRDSU	534	$\frac{88}{77} \times 534 = 66,09$	66
Jumlah		711		88

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta (Limbong et al., 2020) Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

2.5 Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut.

2.5.1 Validitas dan Rehabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012 : 54). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha= 0.05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. sedangkan Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012 : 54).

2.5.2 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolinieritas, Uji Auto Korelasi, Uji Heteroskasdisitas, uji normalitas,

2.6 Skala Pengukuran

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat diukur berupa pernyataan atau pertanyaan (Dalam Trenggono, 2018: 186). Skala Likert menggunakan lima tingkatan yaitu, sebagai berikut:

Tabel 3. Skala Ukur

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2.7 Uji Hipotesis

2.7.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat(Sugiyono, 2011: 132). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut.

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$ dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X1 : Pengalaman Kerja
- X2 : Karakteristik Individu
- X3 : Iklim Organisasi
- ϵ : Standard error

2.7.2 Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika t hitung $>$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka Ha diterima dan Ho ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika t hitung $<$ t tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana t tabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.7.3 Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variable dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Ha : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika F hitung $>$ F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka Ha diterima dan Ho ditolak, berarti variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent.
- Jika F hitung $<$ F tabel dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka Ha ditolak dan Ho diterima, berarti variabel independent secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Dimana nilai Ftabel ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df1 = k - 1$ dan $df2 = N - k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

2.7.4 Uji Determinan (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Ghozali (2012 : 54). Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai positif (dalam Ghozali, 2012 : 54).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

3.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Unit Jabatan

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Unit Jabatan

No	Kategori	Jlh Sampel	Persentase
1	Unit Sekretariat	8	9,10
2	Unit Bidang Pengembangan dan Pengendalian Pendapatan Daerah BPPRDSU	4	4,55
3	Unit Pajak Kendaraan Bermotor Dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor	4	4,55
4	Unit PAP, PBBKB, Dan Pajak Rokok	3	3,40
5	Unit Retribusi Dan Pendapatan Lainnya	3	3,40
6	UPT BPPRDSU	66	75
Jumlah		88	100,00

3.2 Hasil angket variabel

3.2.1 Data skor angket variable pengalaman Kerja (X_1)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Pengalaman Kerja

Alternative Jawaban												
No.	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	% f	f	% f	f	%	f	% f		
1	42	47,7	37	42,09			10,20		0	0	0,088	100
2	38	43,2	42	47,78			9,10		0	0	0,088	100
3	42	47,7	40	45,56			6,80		0	0	0,088	100
4	28	31,8	33	37,527			30,70		0	0	0,088	100
5	50	56,8	34	38,64			4,50		0	0	0,088	100
6	44	50	38	43,26			6,80		0	0	0,088	100
7	42	47,7	36	40,910			11,40		0	0	0,088	100
8	43	48,9	37	42,08			9,10		0	0	0,088	100
9	43	48,9	26	29,519			21,60		0	0	0,088	100
10	55	62,5	28	31,85			5,70		0	0	0,088	100

3.2.2 Data skor angket variabel karakteristik individu (X₂)

Tabel 6. Skor Angket Variabel Karakteristik Individu

Alternative jawaban												
No.	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	36	40,9	47	53,4	5	5,7	0	0,0	0	0,0	88	100,0
2	41	46,6	39	44,3	8	9,1	0	0,0	0	0,0	88	100,0
3	40	45,5	34	38,6	14	15,9	0	0,0	0	0,0	88	100,0
4	49	55,7	23	26,1	16	18,2	0	0,0	0	0,0	88	100,0
5	49	55,7	38	43,2	1	1,1	0	0,0	0	0,0	88	100,0
6	39	44,3	43	48,9	6	6,8	0	0,0	0	0,0	88	100,0
7	37	42,0	43	48,9	8	9,1	0	0,0	0	0,0	88	100,0
8	47	53,4	34	38,6	7	8,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
9	45	51,1	28	31,8	15	17,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
10	44	50,0	37	42,0	7	8,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0

3.2.3 Data Skor Angket Variabel Iklim Organisasi (X₃)

Tabel 7. Skor Angket Variabel Iklim Organisasi

Alternative jawaban												
No.	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	f	f	%	f	%	f	%
1	48	54,5	35	39,8	5	5,7	0	0,0	0	0,0	88	100,0
2	43	48,9	26	29,5	19	21,6	0	0,0	0	0,0	88	100,0
3	42	47,7	37	42,0	9	10,2	0	0,0	0	0,0	88	100,0
4	39	44,3	46	52,3	3	3,4	0	0,0	0	0,0	88	100,0
5	35	39,8	47	53,4	6	6,8	0	0,0	0	0,0	88	100,0
6	48	54,5	35	39,8	5	5,7	0	0,0	0	0,0	88	100,0
7	41	46,6	41	46,6	6	6,8	0	0,0	0	0,0	88	100,0
8	43	48,9	35	39,8	10	11,4	0	0,0	0	0,0	88	100,0
9	42	47,7	40	45,5	6	6,8	0	0,0	0	0,0	88	100,0
10	35	39,8	45	51,1	8	9,1	0	0,0	0	0,0	88	100,0

3.2.4 Data Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai

Alternative Jawaban												
No.	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	60	68,2	28	31,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
2	54	61,4	34	38,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
3	51	58,0	37	42,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
4	56	63,6	32	36,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
5	55	62,5	33	37,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
6	59	67,0	29	33,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
7	52	59,1	36	40,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
8	54	61,4	34	38,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0

Alternative Jawaban												
No.	a		b		c		d		e		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
9	55	62,5	33	37,5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0
10	63	71,6	25	28,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	88	100,0

3.3 Uji Kualitas Data

3.3.1 Uji Validitas Data

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014:160).

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel (X₁)

Nomor Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,382	0,210	Valid
2	0,505	0,210	Valid
3	0,796	0,210	Valid
4	0,827	0,210	Valid
5	0,531	0,210	Valid
6	0,389	0,210	Valid
7	0,394	0,210	Valid
8	0,824	0,210	Valid
9	0,291	0,210	Valid
10	0,500	0,210	Valid

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Nomor Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,338	0,21	Valid
2	0,511	0,21	Valid
3	0,789	0,21	Valid
4	0,82	0,21	Valid
5	0,531	0,21	Valid
6	0,345	0,21	Valid
7	0,429	0,21	Valid
8	0,817	0,21	Valid
9	0,326	0,21	Valid
10	0,506	0,21	Valid

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel (X₃)

Nomor Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,358	0,210	Valid
2	0,533	0,210	Valid
3	0,797	0,210	Valid
4	0,827	0,210	Valid
5	0,529	0,210	Valid
6	0,366	0,210	Valid
7	0,361	0,210	Valid
8	0,823	0,210	Valid
9	0,295	0,210	Valid
10	0,528	0,210	Valid

Table 12. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Nomor Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,371	0,210	Valid
2	0,489	0,210	Valid
3	0,815	0,210	Valid
4	0,844	0,210	Valid
5	0,558	0,210	Valid
6	0,373	0,210	Valid
7	0,411	0,210	Valid

Nomor Soal	rhitung	rtabel	Keterangan
8	0,853	0,210	Valid
9	0,372	0,210	Valid
10	0,507	0,210	Valid

3.3.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki reliabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain tetap memberikan hasil yang sama (Rakhmat, 2011:17). Uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS Versi 24.00 yang akan dilakukan menggunakan Reliability Analysis Statistic dengan Cronbach Alpha (α). Jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Reabilitas
X ₁	0,746	10	Reliabel
X ₂	0,742	10	Reliabel
X ₃	0,745	10	Reliabel
Y	0,768	10	Reliabel

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu Normality Probability Plot (Santoso (2014:214).



Gambar 2. Normalitas Data

3.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Santoso (2014:203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

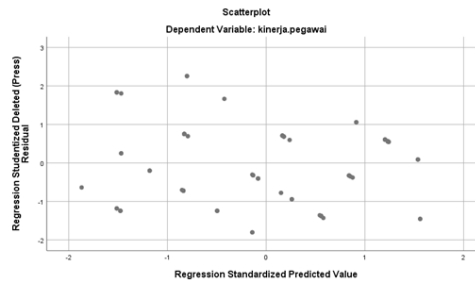
Tabel 14. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistica			
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman kerja	.822	1.217
	Karakteristik.individu	.824	1.213
	Iklim.organisasi	.735	1.360

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual yang merupakan suatu pengamatan ke pengamatan yang lain bernilai tetap, maka hasil data disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda atau bernilai tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model

yang bernilai tetap atau homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada data yang diolah. Menurut Santoso (2014:208).



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

3.5 Evaluasi Data (Analisa Regresi Linier berganda)

3.5.1 Pengujian Hipotesis (Persamaan Regresi)

Tabel 15. Hasil Uji Statistik Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.351	3.292		.107	.915
	Pengalaman kerja	.353	.062	.372	5.668	.000
	Karakteristik.individu	.330	.064	.340	5.188	.000
	Iklim.organisasi	.367	.065	.393	5.665	.000

Berdasarkan tabel 15. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + \epsilon$$

$$Y = 0,351+ 0, 353X1 + 0,330X2 + 0,367X3 + \epsilon$$

3.5.2 Pengujian Secara Simultan

Tabel 16. Hasil Uji Statistik Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.811	3	30.937	66.179	.000 ^b
	Residual	39.268	84	.467		
	Total	132.080	87			

3.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 17. Hasil Uji Parsial Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.351	3.292		.107	.915
1	Pengalaman kerja	.353	.062	.372	5.668	.000
	Karakteristik individu	.330	.064	.340	5.188	.000
	Iklim organisasi	.367	.065	.393	5.665	.000

3.5.3.1 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai thitung variabel pengalaman kerja sebesar 5,668 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 1,984. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (5,668 > 1,984) maka Ho ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.5.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung variabel karakteristik individu sebesar 5,188 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% (α : 0,05) adalah 1,984. Oleh karena itu nilai thitung >

tabel (5,188 > 1,984) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap.

3.5.3 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung variabel iklim organisasi sebesar 5,665 dan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1,984. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel (5,665 > 1,984) maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 18. Model Summary

Model Summary ^b					Change Statistics	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change
1	.838	.703	.692	.68372	.703	66.179
a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, karakteristik individu, pengalaman kerja						
b. Dependent Variable: kinerja pegawai						

4. KESIMPULAN

Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, Pengalaman kerja, karakteristik individu dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

REFERENCES

- Adnan, A., Syahidin, S., Marwansyah, M., & Teniro, A. (2022). Analisis Program Keluarga Harapan Dan Peningkatan Sumber Daya Manusia. *Inovator*, 11(3), 422–431.
- Ahmadi, A. (n.d.). Prasetya, Tri, Joko. 2005. Strategi Belajar Mengajar.
- Dengen, N., & Hatta, H. R. (2009). Perancangan Sistem Informasi Terpadu Pemerintah Daerah Kabupaten Paser. *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 4(1), 47–54.
- Limbong, T., Muttaqin, M., Iskandar, A., Windarto, A. P., Simarmata, J., Mesran, M., Sulaiman, O. K., Siregar, D., Nofriansyah, D., Napitupulu, D., & Anjar Wanto. (2020). Sistem Pendukung Keputusan: Metode & Implementasi. Yayasan Kita Menulis.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 41.
- Ranupandojo, H. (1986). Peranan Manajemen Dalam Pembangunan Ekonomi. *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 1(1), 73–86.
- sugiono. (2013). metode penelitian kuantitatif kuantitatif dan R&D. Alfabeta, cv.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 30–41.
- Wariati, N., & Sugiyati, T. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN BARITO TIMUR. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 217–228.