

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Radytia Novian Pradipta
radytiapradipta05@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work environment, work satisfaction and work discipline on employees' performance of Pratama Tax Service Office, Sukomanunggal, Surabaya. The research was quantitative. While, the data were primary. Moreover, the population was all (114) employees of Pratama Tax Service Office, Sukomanunggal, Surabaya. Furthermore, the data collection technique used proportional random sampling. In line with, there were 53 respondents of employee which taken as sample. Meanwhile, the instrument in data collection technique was questionnaires. The questionnaires were distributed directly to respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26. The research result concluded work environment had insignificant effect on employees' performance of Pratama Tax Service Office, Sukomanunggal, Surabaya. On the contrary, work satisfaction had positive and significant effect on employees' performance of Pratama Tax Service Office, Sukomanunggal, Surabaya. On the other hand, similar to work environment, work discipline had insignificant effect on employees' performance of Pratama Tax Service Office, Sukomanunggal, Surabaya.

Keywords: *work environment, work satisfaction, work discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya Sukomanunggal. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal sebanyak 114 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja

PENDAHULUAN

Perkembangan kebutuhan masyarakat ternyata mempengaruhi perkembangan sistem dan struktur Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Sejak 2002, secara bertahap KPP telah mengalami modernisasi sistem dan struktur organisasi menuju sebuah instansi yang berorientasi pada fungsi. Kantor Pelayanan Pajak yang telah mengalami modernisasi merupakan penggabungan dari Kantor Pelayanan Pajak Konvensional dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak. Dalam keberhasilan pada suatu organisasi, baik yang ada di lembaga pemerintah maupun swasta banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: pengalaman, kepuasan kerja, motivasi

kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kedisiplinan, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal merupakan unit kerja dari Direktorat Jendral Pajak (DJP) yang bertugas sebagai pelayanan dibidang perpajakan kepada masyarakat yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak (WP) maupun belum sebagai Wajib Pajak. Sebagai salah satu alat penerimaan negara, pajak menjadi alat penyumbang terbesar bagi negara dan di setiap Kantor Pelayanan Pajak (KPP) memiliki peranan penting untuk menghimpun dana bagi pemasukan negara. Agar mencapai target pemerintah tidaklah mudah, sebab dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya merupakan penunjang Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu persediaan baik kebutuhan persediaan alat-alat kantor dan sebagainya sangatlah mempengaruhi kinerja para pegawai. Pegawai merupakan ujung tombak dari sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas pegawai diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya jika semakin rendah kualitas pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan bagi suatu perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai dimulai dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik, serta kepuasan kerja didapat dari hasil pekerjaan yang sangat sesuai dengan harapan dari para pegawai dalam kinerja.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya yaitu dengan cara menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Persepsi dari para pegawai mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga pegawai dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai itu baik pula karena dapat membuat para pegawai merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan persepsi yang ditunjukkan pegawai buruk maka kinerja dari pegawai tersebut juga akan berkurang.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67). Sumber daya manusia yang dimilikinya perlu diberdayakan untuk peningkatan kinerja. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik yang secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan serangkaian dari proses yang memberikan semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun menurut Dhermawan *et al* (2012) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaannya itu sendiri dan dapat mempengaruhinya, dalam menjalankan tugas yang diembannya. Lingkungan kerja ini diharapkan dapat menjadi tentram, aman, tidak bising, dan bersih, dan bebas dari ancaman yang bisa menghambat kerja pegawai.

Priansa dan Suwatno (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, pegawai merasa apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi antara pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja ditempat mereka bekerja.

Dari beberapa teori dan hasil penelitian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam

hal ini, kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti. Karena kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sahlan *et al* (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sebaliknya penelitian Hafni *et al* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawab dan tugasnya, sedangkan kesediaan merupakan suatu tingkah laku, sikap dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian Mustovani dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Utari (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini disiplin kerja menjadi hal penting untuk diteliti. Karena disiplin kerja juga merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini didukung dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Surabaya Sukomanunggal". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan (KPP) Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal?, (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal?, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal?. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal, (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Edison *et al* (2016:61) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan arah kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan yang dikemukakan oleh Setyowati dan Haryani (2016) dalam jurnalnya yaitu bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada suatu periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dilakukannya. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayati (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Menurut Wijaya dan Susanty (2017) lingkungan kerja dapat disimpulkan adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat dinamis. Artinya bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan – kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan, menurut Priansa dan Suwanto (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Sedangkan menurut Robbins (2006:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Secara umum kepuasan kerja adalah cara seorang pegawai merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap – sikap terhadap pekerjaan yang dirasakan pada aspek – aspek pekerjaannya. Kepuasan muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh pegawai tersebut dianggap cukup menandai.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku pada suatu perusahaan tersebut. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:129) disiplin kerja yaitu disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk

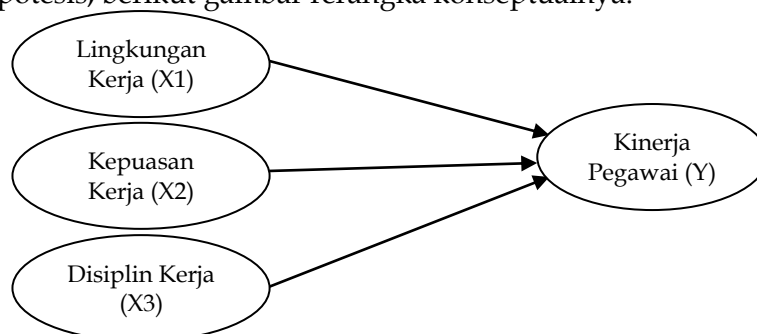
memperteguh pedoman - pedoman yang ada dalam suatu organisasi. Menurut ahli Nitisemito (2011:118) berpendapat lain bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kedisiplinan yang sudah ada di dalam suatu perusahaan yang merupakan peraturan, keputusan, nilai dan norma terhadap seorang pegawai dalam perusahaan tersebut agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Sidanti (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebaliknya penelitian Dhermawan *et al.* (2012) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua, Sahlan *et al.* (2015) serta Sari dan Susilo (2018) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sebaliknya penelitian Baihaqi (2013), Subakti (2013) dan Hafni *et al* (2020) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ketiga, Hidayat dan Taufiq (2012) serta penelitian menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Mustovani dan Suhermin (2019) menyatakan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan mampu memberikan pengaruh positif bagi karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Utari (2015) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam jangka waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas". Selain itu dikemukakan juga bahwa "kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencangkup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang dapat mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan". Penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Dhermawan *et al* (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Dengan diperolehnya, kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Dengan diperolehnya kepuasan pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan, jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Penelitian Sahlan, *et al* (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian menurut Subakti (2013) dan Hafni *et al* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, tidak akan terjadi keterlambatan naskah yang harus dicetak sehingga hasil cetak buku akan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas buku juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Widyaningtyas(2016) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap pegawai harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil penelitian Arianto (2013:224) mengungkapkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan pegawai, balas jasa terhadap pegawai, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Hidayatdan Taufiq (2012)menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian menurut Utari (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Penelitian jenis ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif yaitu metode yang berisikan tentang pengungkapan pemecahan masalah yang ada saat ini berdasarkan data yang aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2018:80) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal berjumlah sebanyak 114 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2018:81). Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Slovin, maka dapat diperoleh sampel sebanyak 53,271 dan dibulatkan menjadi 53 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden (n = 53). Untuk memenuhi jumlah sampel tersebut, maka metode pengambilan sampel pada penelitian ini ialah dengan menggunakan *proportional random sampling*, dimana teknik pengambilan sampel dari pegawai populasi ini memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian (Sugiyono, 2003:74-78).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report Data*), dimana data tersebut merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek dalam penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperlukan untuk mengetahui tanggapan langsung dari responden mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal. Data ini berupa informasi yang diperoleh melalui tanggapan langsung dari responden berupa jawaban atas pertanyaan - pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan dan pernyataan yang disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada pada awal dalam penyusunan skripsi ini. Kuesioner yang disusun bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang terkait dengan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal. Dalam penelitian ini skor kuesioner dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2018:90)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Variabel

Variabel ini sangat diperlukan untuk sebuah penelitian karena pada variabel tersebut digunakan sebagai landasan dalam pengujian hipotesis. Variabel dalam penelitian ini merupakan segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018:63). Dalam penelitian ini, terdapat variabel yang dikelompokkan menjadi: 1) Variabel dependen yaitu kinerja pegawai, 2) Variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:164) definisi operasional variabel adalah bagian dari sekelompok objek yang diteliti. Variabel penelitian dapat dijabarkan menjadi sebuah konsep, indikator, dimensi dan ukuran yang diarahkan untuk mendapatkan nilai variabel lainnya. Tujuan dari operasional variabel adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi didalam sebuah penelitian. Berikut definisi variabel yang akan diamati dan akan menjadi objek pengamatan dan penelitian:

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Variabel kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) tujuan, b) standar, c) umpan balik, d) alat atau sarana, e) kompetensi, f) motif dan g) peluang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Variabel lingkungan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, c) hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan d) tersedianya fasilitas kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus karyawan terhadap faktor-faktor dari suatu pekerjaan, karakteristik dari masing - masing individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) pekerjaan itu sendiri, b) hubungan dengan atasan, c) teman sekerja, d) promosi dan e) gaji atau upah.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi. Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Variabel disiplin kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) frekuensi kehadiran, b) tingkat kewaspadaan, c) ketaatan pada standars kerja, d) ketaatan pada peraturan kerja dan e) bekerja etis.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan dan pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian perlu dihapus atau diganti karena telah dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan sebagai pengukur ketepatan suatu item dalam suatu kuesioner dalam penelitian, apakah item tersebut sudah tepat dalam pengukuran dan apa saja yang akan diukurnya (Ghozali, 2013:45). Uji validitas dapat menggunakan koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut telah dinyatakan sah atau valid sebagai pembentuk indikator dalam suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas menggambarkan semua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan

kerja (LK), kepuasan kerja (KK), disiplin kerja (DK) dan kinerja pegawai (KP). Berikut ini dasar pengambilan keputusan: (1) Jika r_{hitung} positif, dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka hal tersebut menyatakan bahwa butir atau item dari setiap pernyataan tersebut sah atau valid, (2) Jika r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} \leq -r_{tabel}$, maka hal tersebut menyatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak sah atau tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam suatu penelitian digunakan untuk menetapkan instrumen pada masing - masing variabel, sehingga kuesioner dalam penelitian dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh ada kesamaan antar responden. Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini hanya dilakukan sekali saja (*one shot*). Pengukurannya hanya dilakukan sekaligus hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau untuk mengukur korelasi antar jawaban dari setiap pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Menurut Ghazali(2013:42), suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* $\geq 0,60$.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan uji analisis data yang digunakan oleh seorang peneliti untuk menentukan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) nilai dari suatu variabel dependen atau variabel bebas, apabila variabel independen atau variabel terikat dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KP = a + b_1LK + b_2KK + b_3DK + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali(2013:160), uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi dalam suatu penelitian, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menentukan apakah data dalam penelitian tersebut terdistribusi normal atau tidak, maka dapat diuji dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* atau pendekatan grafik. (a) Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu pengambilan keputusan dengan menggunakan pendekatan ini adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini mendistribusikan normal, (2) Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mendistribusikan normal. (b) Pendekatan Grafik, yaitu dalam menentukan data yang mendistribusikan normal, dapat dilakukan dengan cara yang kedua yaitu dengan menggunakan *P-P Plot Of Regression Standard*. Pengujian dengan menggunakan pendekatan grafik disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y (Ghozali, 2013:214).

Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi dalam suatu penelitian ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas

(independen). Menurut Santoso (2010:206), untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara mendeteksi data penelitian yang diolah dengan menggunakan alat bantu program SPSS yaitu data yang memiliki nilai $VIF \leq 10$ dan data yang memiliki nilai $tolerance \geq 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi suatu penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Jika terdapat variance dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas, dan apabila hasil pengamatan berbeda dengan pengamatan lainnya disebut dengan Heteroskedastisitas. Berikut merupakan syarat untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas: (a) Jika didapati pola tertentu, seperti titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat dinyatakan dalam penelitian tersebut telah terjadi Heteroskedastisitas, (b) Jika didapati pola yang tidak jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan Y, maka dapat dinyatakan dalam penelitian tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dengan dilakukan penilaian *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F. Kriteria yang digunakan adalah: (a) Jika nilai probabilitas F hitung (p) $\geq 0,05$ maka model tidak layak yang artinya model tidak layak digunakan untuk menjelaskan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (b) Jika nilai probabilitas F hitung (p) $\leq 0,05$ maka model tersebut dinyatakan layak yang artinya model layak digunakan untuk menjelaskan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel suatu penelitian dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen (variabel terikat). Koefisien determinasi (R^2) adalah bernilai antara nol dan satu (Ghozali, 2013:95). Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja pegawai dan nilai sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model atau variabel lain yang tidak diteliti dalam suatu penelitian tersebut.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2013:98), pada dasarnya uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) dengan asumsi variabel independen yang lainnya adalah konstan. Kriteria pengujian dalam uji statistik t adalah sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel independen berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel dependen, (b) Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai pada tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat dikatakan berpengaruh tidak signifikan, jadi variabel independen memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat maka berarti bahwa hipotesis ditolak, sedangkan jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka

hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikan, jadi variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat maka dapat berarti bahwa hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil data uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,724	0,000	Valid
	LK2	0,868	0,000	Valid
	LK3	0,797	0,000	Valid
	LK4	0,800	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,783	0,000	Valid
	KK2	0,763	0,000	Valid
	KK3	0,757	0,000	Valid
	KK4	0,682	0,000	Valid
	KK5	0,752	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,780	0,000	Valid
	DK2	0,850	0,000	Valid
	DK3	0,815	0,000	Valid
	DK4	0,797	0,000	Valid
	DK5	0,815	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,696	0,000	Valid
	KP2	0,701	0,000	Valid
	KP3	0,739	0,000	Valid
	KP4	0,718	0,000	Valid
	KP5	0,765	0,000	Valid
	KP6	0,773	0,000	Valid
	KP7	0,727	0,000	Valid

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan berdasarkan masing - masing pada indikator mengenai tiap variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai yang berjumlah 21 item mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,000, maka dalam hal ini berarti bahwa semua item - item pertanyaan tersebut seluruhnya valid karena keseluruhan item - item pertanyaan menghasilkan nilai signifikan $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,795	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,796	Reliabel
Disiplin Kerja	0,867	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,845	Reliabel

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pernyataan - pernyataan yang ada dalam kuesioner ini adalah reliabel karena setiap variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach alpha* (α) $\geq 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item - item dari pernyataan yang digunakan kuesioner dalam penelitian ini akan mampu memperoleh hasil jawaban data

yang konsisten hal itu dapat berarti apabila pernyataan itu diajukan kembali dalam suatu penelitian selanjutnya maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.668	2.672		.999	.323
	Lingkungan Kerja	.263	.174	.162	1.511	.137
	Kepuasan Kerja	.962	.168	.679	5.710	.000
	Disiplin Kerja	.061	.143	.045	.430	.669

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KP = 2,668 + 0,263LK + 0,962KK + 0,061DK + \varepsilon$$

Besarnya nilai konstanta (α) adalah sebesar 2,668 artinya jika variabel lingkungan kerja (LK), kepuasan kerja (KK), dan disiplin kerja (DK) adalah bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja pegawai (KP) adalah 2,668. Koefisien regresi (β_1) untuk variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,263 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja pegawai (KP). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka nilai kinerja pegawai juga akan naik. Koefisien regresi (β_2) untuk variabel kepuasan kerja (KK) sebesar 0,962 menunjukkan arah positif (searah) antara kepuasan kerja (KK) dengan kinerja pegawai (KP). Hal ini mengindikasikan apabila tingkat kepuasan kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik. Koefisien regresi (β_3) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,061 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja (DK) dengan kinerja pegawai (KP). Hal ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

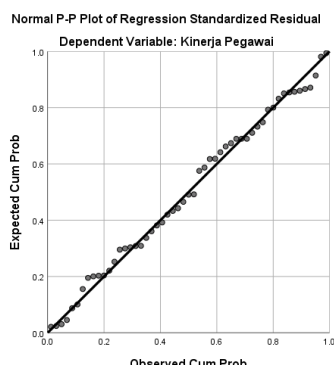
Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.92910643
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.056
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas dapat diketahui hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini diketahui bahwa besarnya nilai *Asympg Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan

bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Selain itu, untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, juga dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan grafik, yaitu grafik normal plot. Hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik yaitu:



Gambar 2
Hasil SPSS
Grafik Normal P-P plot
Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data pada penelitian ini yang menggunakan alat bantu program SPSS hasil pada uji normalitas data dalam penelitian yang telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

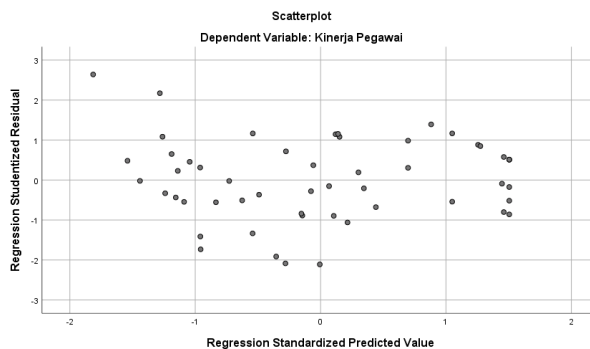
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	.573	1.746	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	.468	2.135	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	.609	1.643	Non Multikolinieritas

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menggunakan program bantu SPSS dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil perhitungan menggunakan nilai VIF juga menunjukkan bahwa variabel independen menghasilkan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semua variabelnya tidak terjadi multikoleniaritas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan Gambar 3 grafis *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai melalui idependen lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi klasik tersebut.

Uji Goodness of fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan atau tidak secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	928.650	3	309.550	33.998	.000 ^b
	Residual	446.143	49	9.105		
	Total	1.374.792	52			

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Dari Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$ berdasarkan tingkat signifikannya, maka variabel independen lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Sehingga model analisis dalam penelitian ini sudah layak.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi berganda dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.656	3.017

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,675 atau 67,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja adalah sebesar 67,5% sedangkan sisanya 32,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	T	Sig	Keterangan
LK	1.511	0.137	Tidak signifikan
KK	5.710	0.000	Signifikan
DK	0.430	0.430	Tidak signifikan

Sumber: Kuesioner, 2020 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Pertama, Hipotesis 1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada Tabel 9, lingkungan kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kedua, Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada Tabel 9, kepuasan kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ketiga, Hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada Tabel 9, disiplin kerja memiliki beta positif dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,137 \geq 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka semakin menurun kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Menurut Wijaya dan Susanty (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat disimpulkan adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al* (2012) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja

maka akan semakin naik kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat dinamis. Artinya bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan dapat diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan, menurut Priansa dan Suwanto (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman kerja, promosi, dan gaji atau upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, *et al* (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafni *et al.* (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,430 \geq 0,05$. Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin turun disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Malayu (2012:173) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gie (2000) dalam Malayu (2012:174) menyatakan bahwa disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan harus tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan atau lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, penelitian menurut Utari (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan: a) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal yang memiliki lingkungan kerja yang rendah maka semakin menurun kinerja pegawai, b) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal dan c) Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

menunjukkan semakin rendah disiplin kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal maka akan semakin menurunnya kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini masih ada beberapa keterbatasan yaitu: a) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja dan b) Penelitian ini hanya mengambil sampel 53 responden, sedangkan dalam perusahaan memiliki banyak divisi lain yang dapat dijadikan sebagai objek penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang bisa disarankan oleh penulis sebagai berikut: a) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal sebaiknya dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja agar mengalami kenaikan dan dapat meningkatkan terhadap kinerja pegawai, b) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal sebaiknya dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja agar dapat memberikan tingkat kepuasan kerja secara efektif, c) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal sebaiknya dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai. Hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja agar dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai untuk dapat menaati semua peraturan yang berlaku dan d) Bagi peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian, sehingga dapat diketahui variabel atau faktor lain selain lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economi*. 9(2):79-80.
- Baihaqi, M. I. 2013 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Dhermawan, A.A.N.B., I.G.A, Sudibya dan I. W. M., Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 6(2):173-184
- Edison, E., Y. Anwar dan I. Komariyah. 2016. *Strategi Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Cetakan pertama. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafni, L., Budiyo, Suhermin, T. Chandra, dan Priyono. 2020. The Role of Workplace Spirituality in Improving Job Satisfaction and Lecturer Performance. *Talent Development & Excellent*. 12(3):1262-1282
- Hidayat, Z dan M, Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Lumajang. *Jurnal WIGA* 2(1):2088-2091

- Malayu, H. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mustovani, I. dan Suhermin. 2019. Pengaruh K3, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(8):1-16.
- Nitisemito, A. S. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Keempat Belas. Ghalia. Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, D. J. dan Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kelima. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V., dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaana*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sahlan, N.I., P.A., Mekel dan I. Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA* 3(1):52-62.
- Santoso, S. 2010. *Statistik Parametrik*. Cetakan pertama. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sari., O. R. dan H. Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel *Interoening*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 64(1):28-35.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sidanti. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kab. Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9(1):44-53.
- Setyowati, I., dan S. Haryani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 13(2):57-72.
- Subakti, A. G. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dicafe X Bogor. *Binus Business Review* 4(2):596-606.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Edisi 1. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan keenam. Alfabeta. Bandung.
- Utari, U. 2015. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Widayaningtyas. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Wijaya, H., dan E. Susanty. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1):40-50.