



**PENGARUH DISIPLIN KERJA
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE
WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN TAX SERVICE OFFICE PRATAMA BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh:

Siti Dyah Ayu Afrillia

NIM. 140810201241

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2017



**PENGARUH DISIPLIN KERJA
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA
BANYUWANGI**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE
WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN TAX SERVICE OFFICE PRATAMA BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Siti Dyah Ayu Afrillia

NIM. 140810201241

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JEMBER

2017

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Dyah Ayu Afrillia
NIM : 14081020124
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 17 Februari 2017

Yang menyatakan,

Siti Dyah Ayu Afrillia

NIM. 140810201241

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN
PAJAK PRATAMA BANYUWANGI

Nama Mahasiswa : Siti Dyah Ayu Afrillia

N I M : 140810201241

Jurusan : S1 Manajemen

Tanggal Persetujuan : 17 Februari 2017

Pembimbing I

Pembimbing II,

Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si.

Chairul Saleh, S.E, M.Si

NIP. 19750106 200003 2 001

NIP. 19550919 198503 1 003

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M

NIP. 19780525 2003 12 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Siti Dyah Ayu Afrillia

NIM : 140810201241

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

23 Februari 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Dewi Prihatini, S.E, M.M, Ph.D. (.....)
NIP 19690329 199303 2 001

Sekretaris : Drs. Hadi Paramu, MBA, Ph.D. (.....)
NIP 19690120 199303 1 002

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si (.....)
NIP 19631128 198902 2 001



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA
NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karuniaNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Sembah baktiku untuk Ibu dan Bapak tercinta atas kasih sayang, segala pengorbanannya, serta doanya yang tidak pernah terputus untukku.
2. Saudara-saudariku dan keluarga besarku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
3. Seluruh sahabat-sahabatku satu angkatan satu jiwa rayon ekonomi dan bisnis Universitas Jember
4. M. Nurhasan Rasyid .SE, yang setia menemani dalam keadaan susah maupun senang.
5. Almamater kebanggaanku Universitas Jember

MOTTO

“Kalau ingin melakukan perubahan, Jangan tunduk pada kenyataan, Asal yakin di jalan yang benar”

(Gus Dur/Abdurrahman Wahid)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum hingga mereka mengubah diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra’d:11)

“Dzikir, Fikir, Amal Shaleh”

(PMII)

RINGKASAN

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi; Siti Dyah Ayu Afrillia, 140810201241; 2017; 102 Halaman ; Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Peneliti ingin meneliti pengaruh ini karena adanya fenomena yang ada pada objek penelitian dimana masih banyak karyawan yang melakukan sikap indiscipliner, lingkungan kerja yang monoton dan kompensasi yang diberikan masih belum bisa membuat karyawan bekerja lebih baik.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi kecuali pimpinan dan kepala seksi yang berjumlah 59. Karena sampel dianggap terlalu kecil maka populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, sedangkan sumber data yang digunakan adalah hasil penyebaran kuisioner dan studi pustaka. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *alpha* 5%. Penelitian ini di uji secara simultan dan parsial

Hasil penelitian ini yaitu secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi dengan nilai *alpha* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi.

SUMMARY

The influence of labor discipline, work environment, and compensation to employee performance Tax Office Primary Banyuwangi; Siti Dyah Ayu Afrillia, 140810201241; 2017; 102 pages; Program Management Studies, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study examines the effect of work discipline, work environment and compensation to employee performance Tax Office Primary Banyuwangi. The researchers wanted to examine the influence due to a phenomenon that is on the object of research where there are many employees who do attitude indisipliner, monotonous work environment and compensation given still can not make employees work better.

The population in this study was all permanent employees Primary Tax Services Office Banyuwangi except leaders and the head section numbering 59. Because the sample is considered too small, so the population is used as a sample. The data used are primary data and secondary data, while the data source is used is the result of questionnaires and literature. The scale of measurement used is ordinal scale. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. In this study, researchers used alpha 5%. This study tested simultaneously and partially.

The results of this research is simultaneously work discipline, work environment and compensation significantly influence employee performance Primary Tax Services Office Banyuwangi. Partially work discipline significantly influence employee performance Banyuwangi Tax Office Primary with 0,000 alpha value less than 0.05. The working environment and compensation partially have no significant effect on the employees performance of the Primary Tax Services Office Banyuwangi Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Purnamie Titisari, S.E, M.Si selaku dosen Pembimbing I dan Chairul Saleh, S.E, M.Si. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
2. Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Dr. Handriyono, M.Si. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
5. Teristimewa Bapak dan Ibu tercinta, Marwasetiawan dan Rohani yang selama ini telah memberikan dukungan do’a, moril maupun material, nasehat, bimbingan, semangat dan kasih sayang, dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Terkasih Mohammad Nurhasan Rasyid .SE selama 6 (enam) tahun terakhir yang selalu memberikan semangat, dukungan, arahan dan kebersamaan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Para sahabat/i PMII Rayon Ekonomi dari yang paling senior sampai junior, terutama angkatan 2011 selama proses penulisan skripsi ini.
8. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 23 Februari 2016

Penulis

Siti Dyah Ayu Afrillia

140810201241

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Disiplin Kerja	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Kompensasi	17
2.1.4 Kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis Penelitian	27

BAB 3. METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Populasi Dan Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Identifikasi Variabel	33
3.6 Definisi Operasional dan Sekala Pengukuran Variabel	33
3.7 Metode Analisi Data.....	37
3.7.1 Uji Instrumen	37
a. Uji Validitas	37
b. Uji Relabilitas	38
3.7.2 Uji Normalitas Data	38
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Multikolinearitas	40
b. Uji Heteroskedastisitas	40
3.7.5 Uji Hipotesis	41
a. Uji F.....	41
b. Uji t	42
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	44
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	52
4.1.2 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian	52
a. Kategorisasi Responden	52
b. Deskripsi Kategorisasi Variabel	57
c. Karakteristik Data	62
4.2 Hasil Analisis Data	66
4.2.1 Uji Instrumen	66
4.2.2 Uji Normalitas Data.....	68
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	68

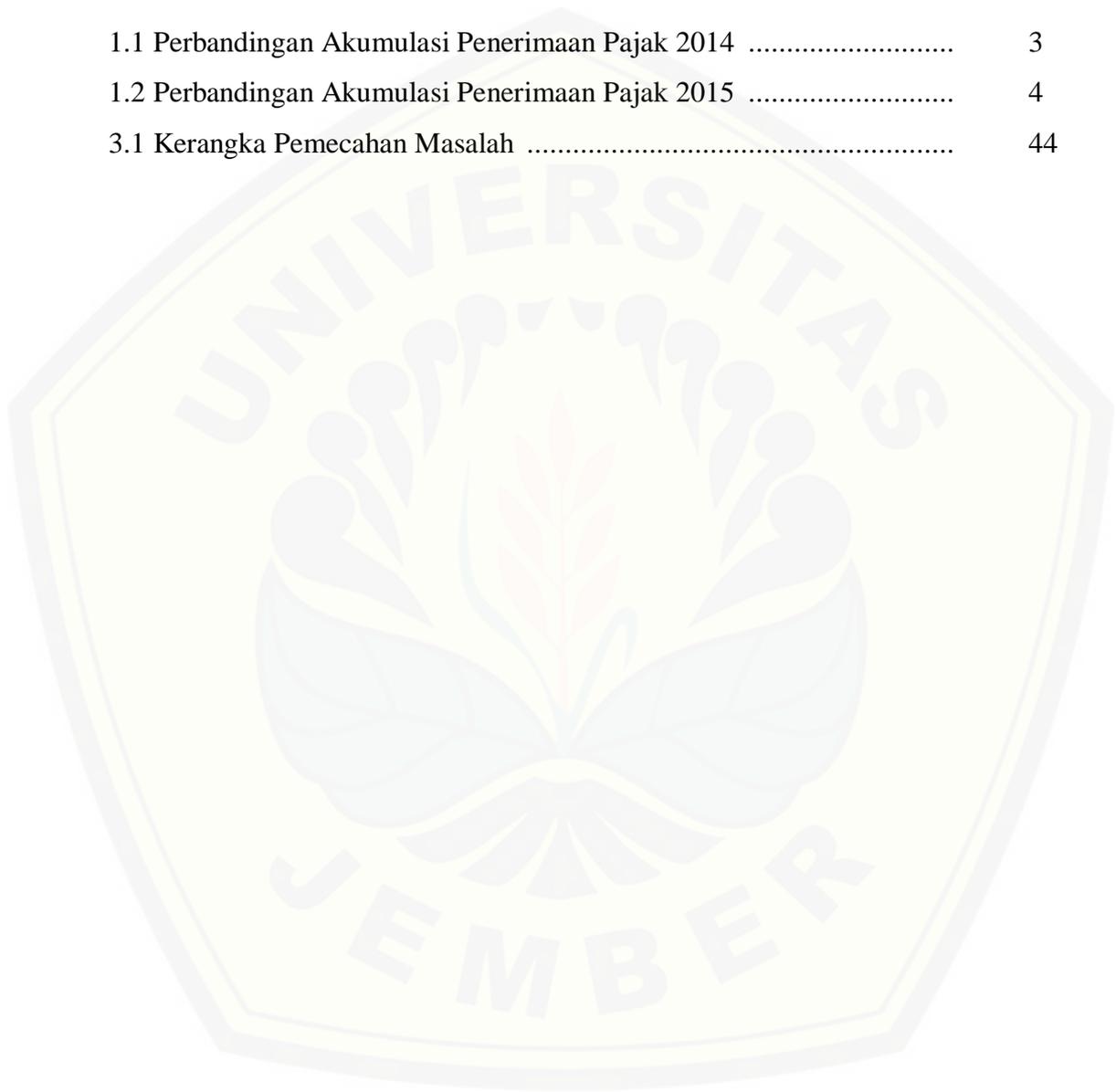
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.5 Uji Hipotesis.....	71
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja	72
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	73
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	75
4.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	76
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Rekapitulasi Absensi 2014	6
1.2 Rekapitulasi Absensi 2015	7
2.1 Penelitian Terdahulu	25
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja ..	57
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja	58
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	60
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja.....	61
4.9 Deskripsi Statistik Disiplin Kerja	63
4.10 Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja	64
4.11 Deskripsi Statistik Kompensasi	65
4.12 Deskripsi Statistik Kinerja.....	66
4.13 Hasil Uji Validitas	67
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	68
4.15 Hasil Uji Normalitas	68
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.18 Rekapitulasi Hasil Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Perbandingan Akumulasi Penerimaan Pajak 2014	3
1.2 Perbandingan Akumulasi Penerimaan Pajak 2015	4
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	44



DAFTAR BAGAN

	Halaman
4.1 Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama	49



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas Data
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi, Uji F, Uji t dan Uji Multikolinieritas
- Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 Hasil Uji Beda Karakteristik Responden

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset penting karena sumber daya manusia adalah satu-satunya aset organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Simamora, 2006: 5). Perusahaan dalam menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien memerlukan karyawan yang berkualitas. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, manajemen SDM sebagai unit bagian dari fungsi manajemen perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat dalam sistem pengelolaan karyawan. Salah satu sistem pengelolaan karyawan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat sehingga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Pengukuran kinerja penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Menurut Robbins (1996:684) kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2006:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja dan komitmen organisasi. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan lain sebagainya. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur terhadap terlaksananya semua tanggung jawab yang dilakukan. Dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting sekali mengukur hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai, karena organisasi atau instansi dapat mengetahui pegawai yang berprestasi baik dan pegawai yang berprestasi kurang baik.

Sastrohadiwiryo (2003:291) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja bertujuan agar seluruh pegawai dapat melaksanakan kerja dengan semaksimal mungkin, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai keinginan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Agus (1999:124), lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Steers (2005:78) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segenap faktor yang berwujud dan berada di sekitar ruang kerja dan pada umumnya mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, serta keamanan kerja karyawan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi. Menurut Sondang (2000:253), sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi. Menurut Hani (2001:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya mencerminkan ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Apabila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka karyawan akan menjadi tidak puas

terhadap perusahaan dan akhirnya menyebabkan kinerja menurun. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi serta mendorong pegawai untuk berprestasi.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang bertugas untuk memungut penerimaan pajak, peningkatan pelayanan dan pengawasan, terwujudnya pengawasan yang efektif dan efisien dalam rangka penegakkan hukum perlindungan masyarakat serta terwujudnya kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku di bidang perpajakan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kantor Pelayanan Pajak Pratama memerlukan karyawan yang tangguh, berdisiplin tinggi, berdedikasi dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, agar perusahaan mampu mencapai target yang diharapkan.

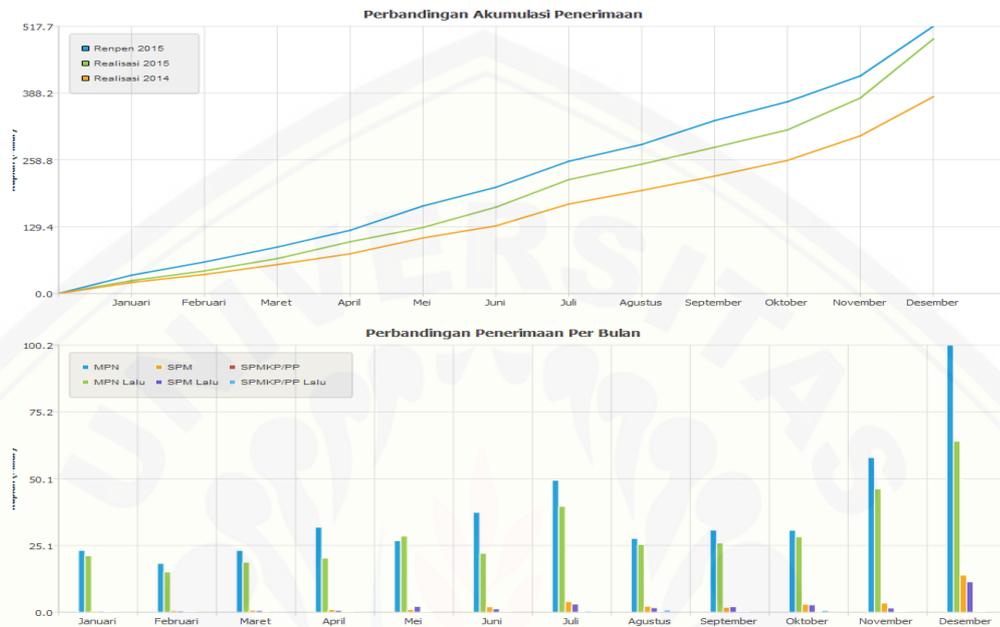


Gambar 1.1 Perbandingan Akumulasi Penerimaan Pajak 2014

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi

Dari Gambar 1.1 menunjukkan akumulasi penerimaan pajak di tahun 2014. Pada tahun 2014 KPP Pratama Banyuwangi mampu mencapai penerimaan pajak diatas rencana penerimaan (renpen) yang sudah ditetapkan pada tahun 2014,

total renpen sebesar 363.331.040.043 sedangkan total penerimaannya mencapai 384.049.946.641 artinya KPP Pratama Banyuwangi di tahun 2014 dapat melebihi target dengan pencapaian 104.88%.



Gambar 1.2 Perbandingan Akumulasi Penerimaan 2015

Sumber : Kantor Pelayanan Pratama Banyuwangi

Dari Gambar 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi di tahun 2015. Pada Gambar 1.1 perbandingan realisasi penerimaan di tahun 2014 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi dapat mencapai target realisasi penerimaan, namun pada tahun 2015 realisasi penerimaan justru belum tercapai, artinya disini ada penurunan kinerja dari karyawan KPP Pratama Banyuwangi. Jumlah rencana penerimaan 2015 yang harus dicapai sebesar 517.663.780.081,00 namun Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi hanya mencapai 95,22% atau 492.087.703.701,00. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, permasalahan pekerjaan yang dihadapi karyawan adalah beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, artinya bahwa karyawan harus menggunakan waktu yang ada

dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

Didalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Salah satu bentuk kedisiplinan dalam Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi adalah frekuensi kehadiran. Salah satu kendala dalam penyelesaian tugas adalah waktu kerja yang ada tidak sesuai dengan beban kerja, seharusnya hal ini menjadi acuan karyawan untuk tidak datang terlambat, pulang sebelum waktunya ataupun tidak masuk tanpa ijin.

Dari hasil data rekapitulasi yang diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Tahun 2014, menunjukkan bahwa dalam satu tahun tidak ada karyawan yang alpha atau tidak masuk tanpa ijin tetapi untuk karyawan yang datang ke kantor terlambat terhitung cukup tinggi. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi mengklasifikasikan keterlambatan menjadi empat kelas, mulai dari terlambat 1-30 menit, 31-60 menit, 61-90 menit dan >90 menit. Dari data rekapitulasi total keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan adalah 316 kali. Selain itu karyawan yang pulang sebelum waktunya juga terhitung cukup banyak. Kantor Pelayanan Pajak Pratama juga mengklasifikasikan pulang sebelum waktunya menjadi empat kelas, mulai dari pulang sebelum waktunya 1-30 menit, 31-60 menit, 61-90 menit dan >90 menit. Jumlah rekapitulasi karyawan yang pulang sebelum waktunya adalah 77 kali di tahun 2014. Artinya masih ada sejumlah karyawan yang masih belum mentaati peraturan yang ditetapkan oleh karyawan. Kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan yang diberlakukan pada perusahaan merupakan bentuk kedisiplinan. Berikut tabel rekapitulasi absensi tahun 2014 :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi 2014

Bulan	X	I	TL1	TL2	TL3	TL4	Psw1	Psw2	Psw3	Psw4
Des-Jan	0	14	16	1	0	7	0	1	1	10
Jan-Feb	0	3	14	1	0	9	0	0	0	2
Feb-Mar	0	1	15	0	1	5	0	0	0	18
Mar-Apr	0	4	16	0	0	13	0	0	0	6
Apr-Mei	0	4	11	0	0	7	0	0	0	7
Mei-Jun	0	3	15	2	0	3	0	0	1	2
Jun-Jul	0	2	19	5	1	7	1	0	0	5
Jul-Ags	0	5	14	3	0	13	0	0	0	1
Ags-Sep	0	7	16	4	1	13	0	0	0	6
Sep-Okt	0	2	7	2	0	22	0	1	0	4
Okt-Nov	0	5	14	5	2	8	0	2	0	2
Nov-Des	0	7	8	5	0	11	0	1	0	5
Jumlah	0	57	165	28	5	118	1	5	2	68

Sumber : Data diolah dari KPP Pratama Banyuwangi

Keterangan:

X	: Alpha	TL4	: Terlambat >90 menit
I	: Ijin	Psw1	: Pulang sebelum waktunya 1-30 menit
TL1	: Terlambat 1-30 menit	Psw2	: Pulang sebelum waktunya 31-60 menit
TL2	: Terlambat 31-60 menit	Psw3	: Pulang sebelum waktunya 61-90 menit
TL3	: Terlambat 61-90 menit	Psw4	: Pulang sebelum waktunya >90 menit

Data rekapitulasi absensi menunjukkan bahwa jumlah *alpha* atau tidak masuk tanpa izin yang dilakukan karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi cukup tinggi di tahun kerja 2015 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Total *alpha* yang dilakukan karyawan berjumlah 51 kali selama tahun 2015, kemudian untuk karyawan yang datang terlambat cukup menurun dibandingkan dengan tahun 2014, total keterlambatan yang dilakukan karyawan sebanyak 182 kali. Selain itu karyawan yang pulang sebelum waktunya juga masih dihitung cukup banyak tetapi tidak sebanyak di Tahun 2014, jumlah rekapitulasi karyawan yang pulang sebelum waktunya adalah 97 kali. Berikut Tabel rekapitulasi absensi karyawan Tahun 2015 :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi 2015

Bulan	X	I	TL1	TL2	TL3	TL4	Psw1	Psw2	Psw3	Psw4
Des-Jan	0	5	5	1	0	2	0	0	0	6
Jan-Feb	0	2	14	4	1	7	0	0	0	7
Feb-Mar	0	2	10	6	1	7	1	0	0	4
Mar-Apr	0	2	8	2	3	15	0	1	0	9
Apr-Mei	0	8	7	0	0	10	0	0	0	6
Mei-Jun	0	0	8	2	0	4	0	0	0	5
Jun-Jul	0	0	5	2	0	2	0	0	2	5
Jul-Ags	0	3	5	2	2	2	0	0	0	14
Ags-Sep	0	1	4	0	0	12	0	0	0	10
Sep-Okt	6	9	3	1	0	7	0	0	0	7
Okt-Nov	21	3	3	0	0	6	1	0	0	6
Nov-Des	24	3	5	0	0	4	4	0	2	7
Jumlah	51	38	77	20	7	78	6	1	4	86

Sumber : Data diolah dari K PP Pratama Banyuwangi

Absen kerja berarti menghilangkan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kondisi seperti ini akan mempengaruhi produktifitas instansi dalam upaya pencapaian RenPen atau rencana penerimaan. Berdasarkan data dan wawancara dengan beberapa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk dan juga pulang sebelum waktunya. Ketidakhadiran karyawan menjadikan sesuatu yang sangat penting atau disebut mahal karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas – tugas menjadi terbengkalai. Artinya masih ada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi yang kurang disiplin karena masih ada karyawan yang tidak taat teradap peraturan kerja.

Dalam Kantor Pelayana Pajak Pratama Banyuwangi sistem gaji yang diberikan ada 2, yang pertama adalah gaji pokok yang sifatnya tetap dan yang kedua biasa disebut tunjangan kinerja yang nilainya berubah – ubah. Untuk pemberian tunjangan kinerja dilihat dari tingkat ketertiban karyawan dari alpha, kehadiran yang tidak tepat waktu, dan pulang sebelum waktunya akan mempengaruhi besaran tunjangan kinerja yang diberikan. Kompensasi dalam bentuk tunjangan sebagai tambahan gaji karyawan kurang berhasil dalam menjaga tingkat kedisiplinan karyawan Kantor Pelayana Pajak Pratama Banyuwangi, dikurangnya besaran tunjangan akibat dari tindakan indisipliner tidak mampu menjaga kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan Kantor Pelayana Pajak Pratama banyuwangi adalah bentuk usaha untuk menjaga kinerja karyawan yang belum optimal.

Dari latar belakang masalah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diperoleh rumusan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pelayanan Pajak Banyuwangi?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pelayanan Pajak Banyuwangi?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pelayanan Pajak Banyuwangi?
- d. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pelayanan Pajak Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini untuk :

- a. Mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi
- b. Mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi
- c. Mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi
- d. Mengetahui, membuktikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi masukan yang berarti bagi Organisasi, terutama pada pengelolaan sumberdaya manusia pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Sehingga instansi dapat merencanakan langkah selanjutnya yang akan dilakukan untuk strategi sumberdaya manusia pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi atas dasar penelitian ini.

b. Bagi penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wasasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen sumber daya manusia terhadap peneliti dan sebagai pengalaman berarti yang kemudian hari bisa di aplikasikan dalam dunia kerjayang kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia.

c. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi refrensi baru dalam dunia usaha yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk bagi penelitian selanjutnya dikemudian hari.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *discipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Sutrisno (2012:86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan kerja yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang pegawai seperti tanggung jawab, percaya diri, ketekunan dalam bekerja dan kontrol diri serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari berbagai sumber diatas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar aka nada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja dalam

pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi di samping hal itu seharusnya sudah menjadi kewajiban bagi setiap karyawan dalam suatu organisasi untuk menjalankannya.

Sutrisno (2012:97) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang akan membuat para karyawan mendapatkan kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan organisasi. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik. Disiplin kerja karyawan akan menciptakan keteraturan dalam lingkungan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:129) bentuk disiplin kerja terbagi menjadi tiga elemen yaitu.

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh organisasi.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman –hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran –pelanggaran yang berulang.

Menurut Soejono (1997:67), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja. Adapun indikator tersebut yaitu.

1) Ketepatan waktu

Sebagai contoh para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati – hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan

Sebagai contohnya pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hal penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan tidak berkontribusi secara langsung terhadap kemajuan organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target yang ditetapkan.

Lingkungan kerja suatu organisasi akan dibuat semenarik mungkin agar pekerja merasa nyaman dalam lingkungan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja, apabila karyawan atau pekerja dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka dapat dikatakan organisasi tersebut memiliki lingkungan yang baik. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut kurang baik akan menuntut tenaga kerja lebih banyak dan waktu yang lebih lama. Nitisemito (2007:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Ahyari (2002:24) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan karyawan karena berada di sekitar karyawan serta setiap harinya karyawan selalu berinteraksi dan melaksanakan tugas sehari-harinya di dalam lingkungan tersebut. Menurut Sihombing (2004), lingkungan kerja merupakan faktor – faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2009:12) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman. Dari beberapa pendapat dari para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

b. Jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (2009:12) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan kerja fisik

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

2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

c. Faktor- faktor lingkungan organisasi

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu Nitisemito (dalam Sunyoto 2015:38)

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi apabila hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya apabila hubungan tidak terjalin dengan harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu.

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Yang dimaksudkan adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Seluruh fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas semakin baik pula kinerja dan produktivitas karyawan.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja karena

ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan. Dengan adanya peraturan kerja, karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti, disamping itu karyawan juga akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4) Penerangan

Penerangan yang diperoleh karyawan bukan hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus lebar terutama pada ruangan yang panas. Apabila perusahaan masih terasa kepengapan maka dapat diusahakan dengan pengaturan suhu udara. Menurut Ahyari (dalam Sunyoto 2015:41) cara untuk mengatur suhu udara adalah dengan memberikan ventilasi yang cukup dan juga pemasangan kipas angin atau AC.

6) Pemasangan *Humidifier*

Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan juga sebagai upaya preventif, agar karyawan dapat bekerja dengan tenang.

7) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap barang milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Perusahaan yang hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.3 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006:45), kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atau pelaksanaan pekerjaan melalui upah, insentif, dan tunjangan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sedangkan menurut Mondy (2008:4) mengemukakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan untuk organisasi. Sutrisno (2012:200) menyatakan salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi dari organisasi di mana ia bekerja, sedangkan pihak organisasi mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Mondy (2008:5) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dua komponen yaitu :

- 1) Kompensasi finansial, yaitu total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka. Kompensasi finansial dibedakan ke dalam dua komponen, yaitu: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi atau bonus. Sedangkan

kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial seperti tunjangan

- 2) Kompensasi non finansial, yaitu kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan tempat orang tersebut bekerja.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:121) sebagai berikut.

- 1) Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah satu syarat terjalinnya ikatan kerjasama formal antara organisasi dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan organisasi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- 3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk Organisasi akan lebih mudah.

- 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah untuk memotivasinya bawahannya.

- 5) Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

- 6) Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik, mereka menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Program kompensasi yang baik akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak antara organisasi tempat bekerja dan juga karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih cepat.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Manajemen kompensasi dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, sedangkan kompensasi finansial dikategorikan menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut Mulyadi (2015:12) jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi: gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, insentif dan kompensasi tidak langsung.

1) Gaji

Gaji adalah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara baik dan teratur baik secara bulanan, harian atau mingguan.

2) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang disesuaikan dengan jam kerjanya, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan jasa. Jadi upah berbeda dengan gaji apabila barang yang dihasilkan banyak maka karyawan tersebut mendapatkan upah yang banyak, jika barang yang dihasilkan sedikit maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah yang sedikit pula. Kesimpulannya upah adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh

pengusaha kepada karyawan dan pembayaran tersebut disesuaikan dengan barang atau jasa yang dihasilkan karyawan tersebut.

3) Bonus

Bonus adalah suatu kompensasi langsung yang berbentuk langsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan perusahaan dan pemberian bonus tersebut akan diatur oleh pimpinan perusahaan, biasanya disesuaikan dengan jabatan.

4) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara langsung, dan didasarkan peraturan pemerintah. Instansi/perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran, dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

5) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak memengaruhi gaji atau upah.

6) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya: asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan bantuan perumahan dll.

d. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan, (2003:123) adalah:

1) Sistem Waktu

Sistem waktu menetapkan besarnya kompensasi berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan harian. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya

kompensasi yang akan dibayarkan tetap, sedangkan kelemahannya adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian sebelumnya.

2) Sistem Hasil (Output)

Sistem hasil menetapkan besarnya kompensasi berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, per meter, per liter, dan per kilogram bukan kepada lamanya waktu pengerjaan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, sedangkan kelemahannya adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu kompensasinya kecil sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas *volume* pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi pada sistem borongan, besar kecilnya kompensasi yang diperoleh karyawan tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

e. Asas-asas Kompensasi

Menurut Hasibuan, 2012:122 yaitu program pemberian kompensasi yang ditetapkan harus didasarkan atas dua asas yaitu asas adil dan asas layak dan wajar.

1) Asas adil

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan karyawan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif ideal. Tolak ukur layak adalah relatifif, penetapan besarnya

kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:12) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Moeheriono (2012:96) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang yang dapat diperoleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, dan sesuai norma dan etika. Sedangkan Martoyo (2002:92) berpendapat bahwa kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensial karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi dan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari persyaratan dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2006:16) menyimpulkan bahwa faktor – faktor penentu kinerja karyawan dalam organisasi adalah faktor waktu dan lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaninya). Maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik, hal tersebut merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan otensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Kerja Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, dan fasilitas yang memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan kerja organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran yang memadai dengan kecerdasan emosional yang baik maka ia akan tetap berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Intan (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden dari 73 populasi. Dalam penentuan sampelnya peneliti menerapkan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah sampel dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Amorita (2015) meneliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat tetap pada rumah sakit Jember klinik. Sampel yang diambil berjumlah 52 responden dari 52 populasi sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Devynda (2013) meneliti tentang analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Bank CIMB NIAGA Tbk. Cabang Jember. Sampel dalam

penelitian ini adalah 35 responden dari 35 populasi dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

Hidayat dan Taufiq (2012) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja bersama sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Wijaya dan Andreani (2015) meneliti tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden dari 39 populasi, sehingga penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi atau sensus. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi berganda. Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agung (2013) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum daerah Kanjuruhan Malang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Penelitian menggunakan metode analisis regresi berganda. Untuk variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

N o	Nama Peneliti (tahun)	Variabel- variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Intan (2015)	Kompensasi (X), Kinerja Pegawai (Y), Motivasi (Z)	<i>Path Analysis</i>	Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi secara parsial, Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2	Amorita (2015)	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.
3	Devynda (2013)	Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), Program Pengembangan (X3), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z)	<i>Path Analysis</i>	Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
4	Hidayat dan Taufiq (2012)	Lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), Kinerja	Regresi berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial

Dilanjutkan.....

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	karyawan (Y)		terhadap kinerja karyawan	
5	Wijaya dan Andreani (2015)	Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Agung (2013)	Disiplin kerja (X1), motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Regresi Berganda	Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Hery (2013)	Budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), disiplin kerja(X3), kinerja karyawan (Y)	Regresi Berganda	Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

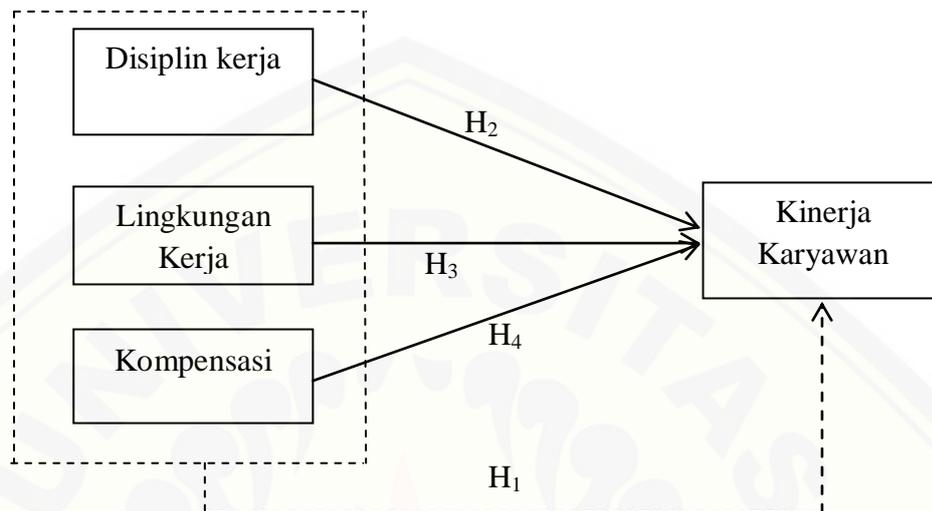
Sumber : data diolah dari berbagai sumber

2.3 Kerangka Konseptual

Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi penting dalam menunjang kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan guna menganalisis pengaruh adanya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sebelumnya pernah dilakukan oleh Intan (2015) tentang adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh positif dan penelitian yang dilakukan oleh Amorita (2015) tentang adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kajian teoritis dan empiris disusunlah kerangka konseptual penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pada

disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Sehingga secara sederhana kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009:97) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sutrisno (2012:200) menyatakan salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi dari organisasi di mana ia bekerja, sedangkan pihak Organisasi mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Amorita (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Devynda (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H₁ : Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, karena ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno (2012:97) menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Amorita (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Suatu organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan bagi karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

Dengan demikian selayaknya pihak Organisasi memperhatikan lingkungan kerja organisasinya, karena lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pernyataan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amorita (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini di nyatakan sebagai berikut.

H₃ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi.

2.4.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu cara yang banyak digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan upah dan gaji yang cukup dan layak dengan memperhatikan aspek kemanusiaan dan keadilan. Kompensasi yang diberikan karyawan hendaknya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan karyawan pada organisasi karena hubungan antar organisasi dan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama saling menguntungkan). Terjadinya proses seperti ini, maka jelaslah bahwa kebutuhan organisasi terpenuhi, sedangkan karyawan akan terpenuhi pula kebutuhannya, karena ada yang mau membayar jasa/ tenaganya. Sutrisno (2012:200) menyatakan salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan kompensasi dari organisasi di mana ia bekerja, sedangkan pihak organisasi mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Intan (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut.

H₄ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Sumber khusus dari mana sumber informasi diperoleh, strategi untuk pengumpulan dan bagaimana mengidentifikasinya (Murti dan Salamah, 2006:47). Penelitian ini bersifat kuantitatif dan merupakan *explanatory research*. *Explanatory research* dilakukan apabila peneliti belum memperoleh data awal sehingga belum mempunyai gambaran sama sekali mengenai hal yang akan diteliti. Penelitian ini bersifat mendasar untuk memperoleh data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh variabel X (disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang terdapat pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi diluar pimpinan dan kepala seksi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Menurut Roscoe (dalam Sugiyono 2010:131) apabila penelitian ini termasuk dalam penelitian *Multivariate Statistic*, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Karena jumlah variabel dalam penelitian ini adalah 4, maka jumlah minimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah $10 \times 4 = 40$. Sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel karena sudah memenuhi kriteria penentuan jumlah sampel.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh dari responden dan informasi dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi yang terdiri dari:

Tabel 3.1 Jenis data dan Sumber data

No	Nama Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Disiplin Kerja	Primer	Responden
2	Lingkungan Kerja	Primer	Responden
3	Kompensasi	Primer	Responden
4	Kinerja Karyawan	Primer	Responden
5	Informasi Instansi	Sekunder	KPPP Banyuwangi
6	Data Karyawan	Sekunder	KPPP Banyuwangi

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada obyek penelitian. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan saat jam kerja dan diluar jam kerja. Pada saat jam kerja wawancara dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi sedangkan wawancara diluar jam kerja dilakukan di tempat tinggal karyawan. Materi wawancara berisikan pertanyaan pertanyaan yang terkait dengan variabel penelitian dan kebutuhan yang menunjang penelitian.

b. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden. Data didapatkan melalui penyebaran kuisisioner yang berisi pernyataan kepada responden terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada instansi.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel – variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu :

a. Variabel independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Variabel ini adalah variabel yang berkontribusi positif maupun negative terhadap variabel dependen/terikat

b. Variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel ini dijadikan pengamatan utama dalam penelitian karena kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi merupakan variabel yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor – faktor atau variabel yang ada atau digunakan dalam penelitian. Untuk memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel bebas atau *independent variabel* (X)

1) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) dalam Jundah dan Yuniadi (2015) adalah sebagai berikut.

a) Ketepatan waktu

Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi datang tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap ketepatan waktu dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

b) Pemanfaatan sarana

Pemanfaatan sarana seperti absensi merupakan bagian penting yang dapat digunakan dalam pelaksanaan, pengawasan, dan penegakan disiplin kerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Presepsi

pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap pemanfaatan sarana dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

c) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap tanggung jawab yang tinggi dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga mencerminkan disiplin yang tinggi. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap ketaatan terhadap aturan kantor dalam bentuk skala ordinal.

2) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik menurut Sedermayanti (2009:26) adalah sebagai berikut.

a) Lingkungan kerja fisik

(1) Tata Ruang

Penataan ruangan yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penataan ruangan dinyatakan dalam skala ordinal.

(2) Pewarnaan

Pemilihan warna yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi yang bertujuan agar karyawan lebih nyaman dan senang saat memandangnya. Pewarnaan dinyatakan dalam skala ordinal.

b) Lingkungan kerja non fisik

(1) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan antar karyawan yang baik pada Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi yang menimbulkan rasa aman terhadap karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Hubungan sesama rekan kerja dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

(2) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Interaksi antara atasan dengan bawahan yang selalu dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

3) Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi secara tepat sebagai balas jasa atas apa yang mereka kerjakan untuk organisasi. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004,p.442) dalam Wijaya dan Andreani (2015) adalah sebagai berikut.

a) Pendapatan Tunai

Pendapatan tunai yang diterima karyawan Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi terhadap gaji, bonus, dan tunjangan kinerja sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap perusahaan. Pendapatan tunai dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

b) Tunjangan

Kompensasi tambahan seperti pemberian asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua yang diberikan kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi berdasarkan kebijakan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

c) Puas terhadap Fasilitas

Perasaan puas karyawan terhadap fasilitas yang diberikan kepada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi meliputi kamar mandi, asrama pegawai, tempat ibadah, tempat parkir dan fasilitas ditempat kerja. Puas terhadap fasilitas dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

b. Variabel terikat atau *dependent variabel* (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari persyaratan dan aturan yang telah ditetapkan Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi. Sudarmanto (2009, p. 12) dalam Hidayat dan Taufiq (2012) adalah sebagai berikut.

1) Kualitas

Sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan yang dikerjakan karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi tujuan yang diharapkan. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap kualitas kerja dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

2) Kuantitas

Karyawan KPP Pratama Banyuwangi bertanggung jawab dalam pencapaian hasil kerja sesuai target yang telah ditetapkan oleh instansi.. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap kuantitas dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

3) Tanggung jawab

Terkait dengan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau tugas- tugas yang diberikan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap tanggung jawab dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

4) Kerja sama

Hubungan baik yang diciptakan antar karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi dapat mendorong mereka dalam bekerja tim untuk menyelesaikan tugas. presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap Kerja sama dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

5) Inisiatif

Kesadaran karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi terhadap kewajibannya atas penyelesaian pekerjaannya tanpa menunggu

deadline dan perintah dari atasan. Presepsi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama terhadap inisiatif dinyatakan dalam bentuk skala ordinal.

3.7 Metode Analisis data

3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsisten yang tinggi, maka instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2006: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *pearson product moment* berdasarkan rumus korelasi. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013:47). Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah rumus koefisien korelasi *Product Moment* (Arikunto 2004:215) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar butir soal (x) dengan skor total (y) dari suatu variabel

n = Jumlah responden

x = Skor skor x

y = Jumlah skor keseluruhan

Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Jika hasil tersebut menunjukkan tidak valid maka peneliti dapat melakukan perbaikan dengan mengecek kembali daftar pertanyaan dengan cara menggantinya dengan pertanyaan baru atau menghapus beberapa pertanyaan tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika kuesioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa (Ghozali 2013:48). Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghozali 2013:48) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien *Alpha Cronbach's* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien *Cronbach Alpha*

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,06. Apabila data tidak reliabel hal yang dapat dilakukan adalah memperbaiki kuesioner dan melakukan pengambilan data ulang atau mengabaikan data yang tidak reliabel ini.

3.7.2 Uji Normalitas Data

Menurut Noor (2012:47), uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis menyebar normal. Uji normalitas yang dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal baik secara multivariat maupun univariat. Uji normalitas yang dilakukan

terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Adapun kriteria di dalam pengujian normalitas data melalui *kolmogrov-smirnov test*, yaitu :

- a. Jika nilai signifikan (Sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan (Sig) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka peneliti menggunakan teori "*Central Limit Theorem*". Teori tersebut menyatakan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika data lebih dari 30.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variabel* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variabel* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat satu variabel terikat, maka disebut regresi sederhana, sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut persamaan regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3), terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Banyuwangi, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = b_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Terpenuhinya asumsi-asumsi klasik tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan guna untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala

multikolinieritas yaitu dengan menganalisa nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Faktor*), dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF >10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai VIF <10 , maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Bila pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel atau terjadi multikolinieritas maka tindakan yang dilakukan peneliti adalah menambahkan atau menggantikan sampel baru.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu uji glejser. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas. Apabila regresi absolut terhadap seluruh variabel bebas dan mempunyai t_{hitung} yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian bebas dari heteroskedastisitas adalah mengatasinya dengan menggunakan metode *Weighted Least Square* (WLS). Menurut Gujarati (2014:495) mengatasi heteroskedastisitas dengan WLS dilakukan dengan cara mendapatkan nilai prediktor terlebih dahulu kemudian hitung nilai bobot untuk melakukan pembobotan terhadap nilai variabel dependen dan variabel independen. Pembobotan dilakukan dengan pengalian masing-masing variabel nilai bobot. Lakukan uji heteroskedastisitas kembali terhadap hasil nilai pembobotan tersebut. Transformasi dilakukan dengan mengestimasi regresi dengan cara melakukan pembobotan data atas nilai pada variabel dependen dan variabel independen dengan suatu faktor pengali (pembobot) yang tepat yaitu masing-masing observasi Y dan X dibagi dengan deviasi standarnya sendiri dan melakukan regresi OLS atas data yang telah ditransformasikan.

3.7.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*).

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan)

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan)

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 1%, 5%, 10%. Pemilihan tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat signifikansi yang sesuai dengan kepentingan penelitian.

3) Aturan pengambilan keputusan

Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi pada hasil regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< \alpha$, maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $> \alpha$, maka H_0 diterima

4) Menarik kesimpulan

Langkah terakhir dalam menguji hipotesis adalah mengambil keputusan untuk menolak atau menerima H_0 . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha maka H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha maka H_0 diterima, artinya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam melakukan uji t sama dengan uji F, perbedaannya hanya terletak pada hipotesisnya. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis

$$H_0 = b_1 = 0,$$

$$H_1 = b_1 \neq 0$$

$$H_0 = b_2 = 0$$

$$H_1 = b_2 \neq 0$$

$$H_0 = b_3 = 0$$

$$H_1 = b_3 \neq 0$$

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 1%, 5%, 10%. Pemilihan tingkat signifikansi didasarkan pada tingkat signifikansi yang sesuai dengan kepentingan penelitian.

3) Aturan pengambilan keputusan

Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi pada hasil regresi dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< \alpha$, maka H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi yang dihasilkan $> \alpha$, maka H_0 diterima

4) Menarik Kesimpulan

Langkah terakhir dalam menguji hipotesis adalah mengambil keputusan untuk menolak atau menerima H_0 . Jika nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* maka H_1 ditolak, artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka H_1 diterima artinya variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* maka H_2 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka H_2 diterima artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

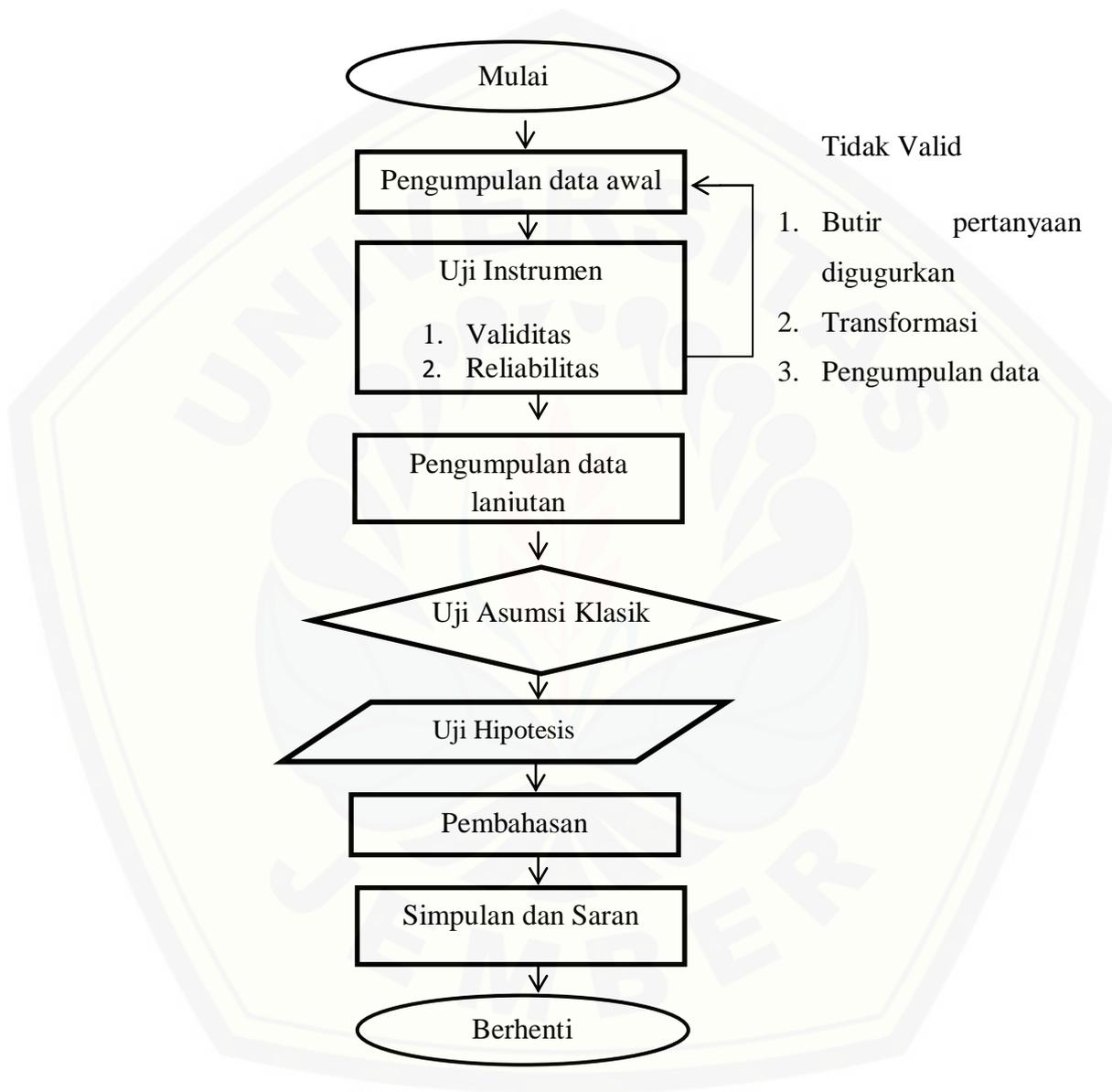
Jika nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* maka H_3 ditolak, artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka H_3 diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk memudahkan dalam memahami langkah-langkah pemecahan masalah dalam penelitian ini secara sistematis, maka kerangka pemecahan masalah dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start* merupakan langkah awal persiapan materi untuk mencari data.
- b. Melakukan pengumpulan data awal untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen yang dipakai dalam penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Jika pra survey diterima, maka lanjut ke uji validitas dan realibilitas. Tetapi jika pra survey tidak diterima, maka butir pertanyaan digugurkan dan ditransformasikan.
- c. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitaas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi
- d. Pengumpulan data, yaitu melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. Teknik tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan.
- e. Setelah data yang diuji berdistribusi normal selanjutnya data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk dapat mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing – masing X_1, X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y
- f. Pengolahan data berikutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias atau biasa disebut uji asumsi klasik dengan tujuan mencari tahu ada dan tidaknya permasalahan suatu model.
- g. Uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t
- h. Melakukan pembahasan, menginterpretasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- i. Menarik kesimpulan dan memberikan saran
- j. Berhenti menunjukan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab 4, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi.
- b. Secara parsial variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan persepsi yang terjadi pada disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan persepsi yang terjadi pada lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Secara parsial variabel kompensasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan persepsi yang terjadi pada kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, beberapa saran yang diberikan bagi pihak instansi dan akademisi adalah :

- a. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi dihimbau untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan setiap karyawan, seperti : ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan.
- b. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi dihimbau untuk memperhatikan dan meninjau ulang faktor lain diluar lingkungan kerja untuk para karyawan agar merasa aman dan nyaman saat menjalankan pekerjaan sehingga berdampak positif untuk instansi dengan mencapai target yang telah ditetapkan dan terus meningkatkan produvitas instansi.
- c. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi dihimbau untuk memperhatikan dan meninjau ulang faktor lain diluar kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan dan memperluas jangkauan penelitian. Terutama dalam hal kinerja karyawan, karena masih banyak yang harus dianalisis tentang manajemen sumber daya manusia dalam Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banyuwangi..

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalian Indonesia.
- Amorita. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Tetap Pada Rumah Sakit Jember Klinik. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Alek S. Nitisemito, 2007. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- B. Siswanto Sastrohadiwiry. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi kelima. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2013. *Aplikasi Ananlisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://economy.okezone.com/read/2015/03/23/20/1122994/penerimaan-pajak-lima-tahun-terakhir-tak-capai-target>
- Intan, 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IX Jember. Skripsi. Jember:Universitas Jember.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumbe Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajer Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Marzuki. 2005. *Metodologi Rizet Panduan Penelitian Bidang Bisnis Dan Sosial Edisi Kedua*. Yogyakarta: Ekosiana.
- Mathis, L. Robert Dan John, H. Jackson. 2006. *Human Resourch Management*. Yogyakarta : BPFPE.
- Moeheriono. 2012. *Pengaturan Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta : Rajagravindo Persada.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Murti dan Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex. S. 2007. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Gravindo persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sunber Daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur keja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*.Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suryadi dan Purwanto, 2011. *Statidtika untuk ekonomi dan keuangan modern*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta :
Kencana Prenada Media Group.

[www. bisniskeuangan.kompas.com](http://www.bisniskeuangan.kompas.com)



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan /Golongan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan – pernyataan berikut ini mohon diisi dengan benar dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada salah satu kolom setiap pernyataan sesuai dengan yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu :
 - a) SS : Sangat Setuju
 - b) S : Setuju
 - c) CS : Cukup Setuju
 - d) TS : Tidak Setuju
 - e) STS : Sangat Tidak Setuju
3. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.

1. Variabel Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Karyawan ini selalu mengutamakan ketepatan waktu sesuai aturan yang ditetapkan.					
2.	Karyawan ini selalu menggunakan sarana prasarana yang disediakan oleh kantor dengan baik.					
3.	Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas.					
4.	Karyawan ini selalu mentaati peraturan kerja yang ditetapkan oleh kantor.					

2. Variabel Lingkungan Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Tata ruang ditempat saya bekerja sudah tepat, sehingga membuat saya nyaman saat bekerja.					
2.	Pewarnaan ruangan yang ada menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan.					
3.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.					
4.	Hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin secara harmonis sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja					

3. Variabel Kompensasi

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji/Upah yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2	Tunjangan kinerja yang saya terima sesuai dengan kontribusi dalam pencapaian target yang dibebankan.					
3	Instansi tempat saya bekerja memberikan bonus yang sesuai kepada karyawannya.					
4	Instansi tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan yang sesuai kepada karyawannya.					
5	Instansi tempat saya bekerja selama ini telah memberikan asuransi jiwa yang sesuai kepada karyawannya.					
6	Instansi tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan hari tua yang sesuai kepada karyawannya.					
7	Saya puas terhadap fasilitas yang telah diberikan instansi kepada pegawainnya.					

4. Variabel Kinerja

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Karyawan ini memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil yang maksimal.					
2.	Karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
3.	Karyawan ini mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
4.	Karyawan ini mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Karyawan ini selalu menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Rekapitulasi Jawaban Karyawan, Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3)

No	X2				X2 Jum	X3			X3 Jum
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	
1	4	3	4	4	15	4,0	4,0	4	12,00
2	4	4	3	4	15	3,3	3,0	3	9,30
3	4	3	4	4	15	4,0	3,3	4	11,30
4	5	5	5	5	20	3,0	3,3	5	11,30
5	4	4	4	4	16	4,0	4,0	4	12,00
6	5	4	5	4	18	4,0	4,3	2	10,30
7	4	3	4	5	16	4,6	4,3	4	12,90
8	5	4	5	4	18	4,6	4,0	5	13,60
9	4	4	4	5	17	4,6	4,3	4	12,90
10	5	5	5	4	19	4,3	4,6	5	13,90
11	5	4	4	5	18	4,3	4,6	4	12,90
12	4	4	5	5	18	4,6	4,3	5	13,90
13	4	5	5	4	18	4,0	4,0	4	12,00
14	4	4	4	4	16	4,3	4,0	4	12,30
15	3	5	5	5	18	4,0	4,0	4	12,00
16	4	4	4	4	16	4,6	4,0	4	12,60
17	5	5	5	5	20	4,0	3,3	4	11,30
18	4	3	3	4	14	3,3	3,3	3	9,60
19	5	5	5	5	20	5,0	3,6	5	13,60
20	4	3	3	4	14	3,3	2,6	3	8,90
21	4	4	4	4	16	4,0	4,0	4	12,00
22	3	3	3	3	12	3,0	3,0	3	9,00
23	5	5	4	4	18	5,0	4,6	4	13,60
24	5	4	5	5	19	4,6	4,3	5	13,90
25	5	4	4	3	16	4,3	4,3	5	13,60
26	4	3	5	3	15	3,3	3,6	4	10,90
27	4	4	5	4	17	4,0	3,3	4	11,30
28	5	4	4	5	18	4,3	4,6	5	13,90
29	3	3	5	4	15	3,0	3,0	3	9,00
30	4	3	4	5	16	4,0	2,6	4	10,60
31	4	3	5	4	16	3,3	4,6	3	10,90
32	4	4	3	5	16	3,3	4,6	5	12,90
33	5	4	5	4	18	5,0	4,6	4	13,60
34	3	5	3	5	16	3,3	4,3	4	11,60
35	4	3	4	4	15	4,0	4,0	4	12,00
36	3	5	3	4	15	3,0	4,0	4	11,00
37	4	3	4	3	14	5,0	4,0	4	13,00
38	4	4	5	4	17	4,6	4,0	3	11,60
39	5	3	4	5	17	4,3	3,3	5	12,60
40	4	5	5	3	17	3,3	2,6	3	8,90
41	5	3	5	4	17	4,0	5,0	4	13,00
42	4	4	4	5	17	4,3	2,6	3	9,90

43	4	4	5	4	17	3,0	4,0	4	11,00
44	3	4	4	3	14	4,6	3,0	5	12,60
45	4	5	5	4	18	4,3	4,6	5	13,90
46	4	3	4	5	16	4,3	4,3	4	12,60
47	4	4	4	4	16	4,6	5,0	5	14,60
48	5	4	5	5	19	4,0	2,6	4	10,60
49	4	4	4	4	16	3,6	4,0	4	11,60
50	5	3	5	5	18	4,0	3,0	5	12,00
51	3	4	4	4	15	3,0	4,6	3	10,60
52	4	3	5	4	16	5,0	4,3	4	13,30
53	3	4	4	3	14	4,6	4,3	3	11,90
54	4	4	5	4	17	4,3	3,6	5	12,90
55	5	4	4	5	18	3,3	2,6	4	9,90
56	3	5	5	3	16	4,0	4,6	4	12,60
57	5	3	5	4	17	4,3	3,0	4	11,30
58	4	4	4	5	17	4,0	3,0	4	11,00
59	4	4	4	4	16	3,3	3,0	4	10,30

Rekapitulasi Jawaban Kepala Seksi, Variabel Disiplin Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)

No	X1				X1 Jum	Y					Y Jum
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	16
2	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	16	3	3	4	4	4	18
4	4	3	3	4	14	3	4	3	3	3	16
5	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
6	4	4	4	4	16	3	4	4	5	4	20
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	16
9	4	4	4	4	16	4	3	4	3	3	17
10	3	4	4	4	15	4	4	3	4	3	18
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	16	5	3	4	4	4	20
13	4	4	3	3	14	3	3	5	5	3	19
14	3	4	4	3	14	5	4	4	3	3	19
15	3	4	4	3	14	3	4	4	3	3	17
16	3	4	3	3	13	3	3	5	4	3	18
17	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21
18	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21
19	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23
20	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	19
26	4	4	4	4	16	4	3	3	4	4	18
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	4	17	5	4	3	5	4	21
29	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	5	18	4	5	4	4	4	21
31	4	3	3	4	14	4	4	3	3	4	18
32	3	3	4	4	14	3	4	3	4	5	19
33	3	4	4	4	15	3	3	4	5	5	20
34	3	4	3	4	14	3	5	3	5	4	20
35	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19
36	5	4	4	4	17	3	5	3	3	5	19
37	5	4	4	4	17	4	4	5	5	4	22
38	5	4	4	4	17	3	5	4	4	4	20
39	4	4	4	4	16	4	4	5	3	4	20
40	3	4	4	4	15	5	3	4	3	5	20
41	5	4	3	4	16	5	3	4	4	4	20
42	4	4	4	3	15	5	4	5	5	5	24
43	5	4	4	5	18	4	4	5	4	4	21

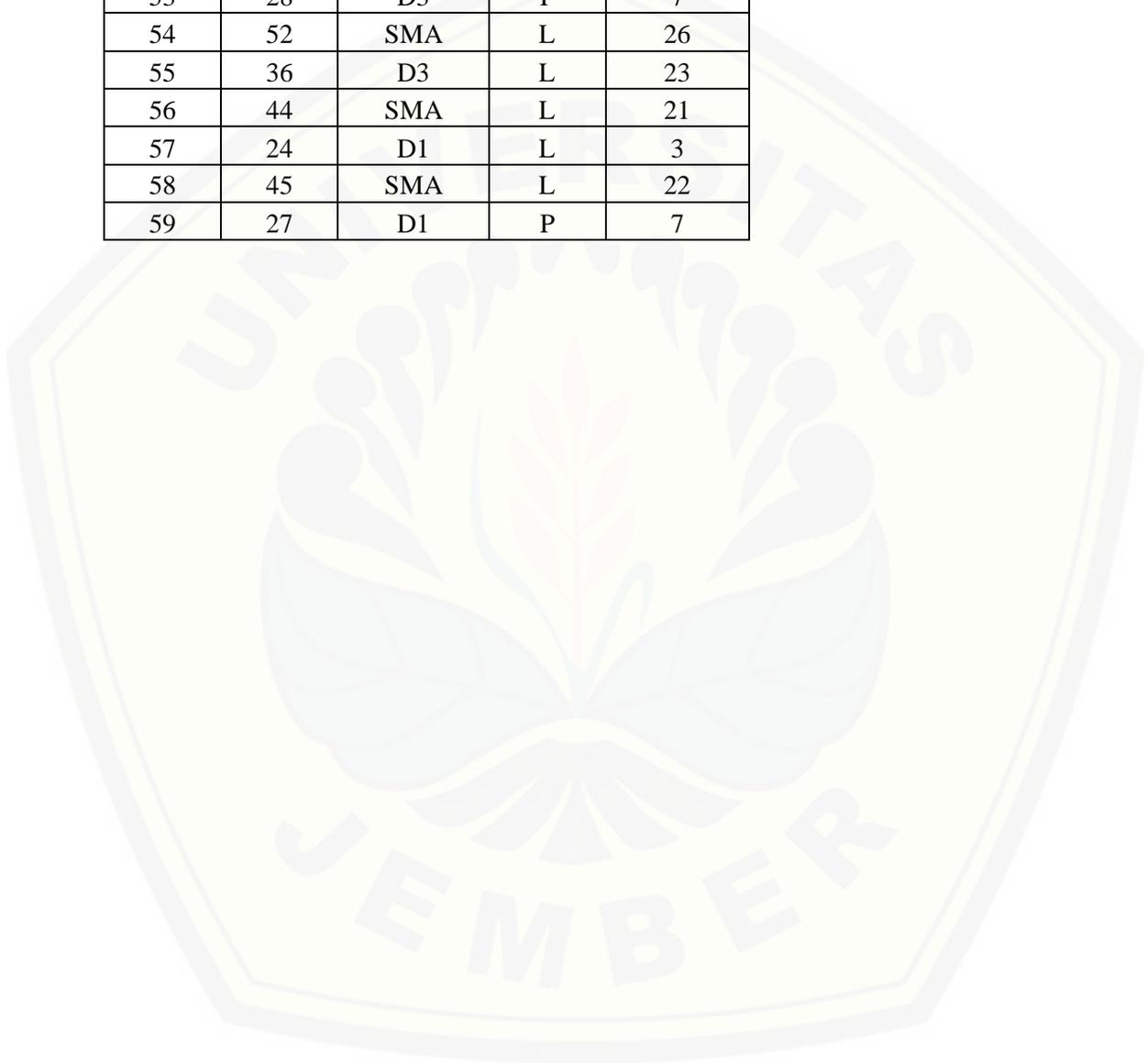
44	4	4	4	5	17	3	3	4	4	4	18
45	4	5	4	5	18	5	5	3	4	5	22
46	4	5	4	5	18	4	4	5	4	5	22
47	3	5	4	4	16	4	5	4	5	4	22
48	5	5	4	3	17	5	5	4	4	3	21
49	5	5	4	5	19	4	4	3	4	5	20
50	5	4	4	4	17	4	3	4	3	4	18
51	4	5	4	5	18	5	5	3	4	4	21
52	3	3	4	4	14	4	4	4	5	4	21
53	5	3	4	3	15	4	4	4	5	4	21
54	4	4	4	5	17	5	5	4	4	3	21
55	5	4	3	4	16	4	5	5	3	5	22
56	4	4	4	5	17	4	3	4	4	4	19
57	4	5	4	4	17	3	4	5	3	4	19
58	4	5	3	4	16	3	4	4	4	4	19
59	4	5	5	4	18	3	3	4	4	3	17



Rekapitulasi Jawaban Usia , Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin dan Masa Kerja

No	usia	tingkat pendidikan	jenis kelamin	masa kerja
1	23	d1	L	2
2	31	S1	P	10
3	30	S1	L	10
4	29	D3	L	8
5	30	S1	P	6
6	38	S1	L	19
7	49	S1	L	19
8	32	S1	L	12
9	28	S1	L	2
10	30	S1	P	6
11	30	S1	P	10
12	30	D1	L	10
13	30	D3	L	9
14	46	S1	L	18
15	38	S1	L	19
16	38	D1	L	17
17	49	D3	P	22
18	31	D1	L	9
19	30	S1	L	9
20	32	S1	L	9
21	38	S1	L	15
22	21	D1	L	1
23	38	S1	P	16
24	32	S1	L	10
25	44	D3	L	24
26	30	D3	L	9
27	52	S1	L	28
28	28	S1	P	2
29	21	D1	L	1
30	38	S1	L	15
31	46	D3	P	23
32	29	D3	L	9
33	33	SMA	P	12
34	45	S1	L	17
35	33	D1	L	13
36	20	D1	L	1
37	22	D1	L	1
38	30	D1	L	10
39	30	S1	L	11
40	31	S1	L	10
41	30	S1	L	10
42	40	D3	P	18
43	31	S1	L	10

44	31	S1	L	12
45	30	S1	L	11
46	41	D3	P	18
47	38	D3	P	17
48	33	S1	L	10
49	45	SMA	L	18
50	46	SMA	L	18
51	52	D3	L	27
52	33	D1	L	13
53	28	D3	P	7
54	52	SMA	L	26
55	36	D3	L	23
56	44	SMA	L	21
57	24	D1	L	3
58	45	SMA	L	22
59	27	D1	P	7



LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.tot
X1.1	Pearson Correlation	1	.329*	.345**	.377**	.710**
	Sig. (2-tailed)		.011	.007	.003	.000
	N	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	.329*	1	.513**	.496**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	.345**	.513**	1	.492**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	.377**	.496**	.492**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
X1.tot	Pearson Correlation	.710**	.767**	.751**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

Uji reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.429	4

Uji Reliabilitas X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.563	3

Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.535	5

LAMPIRAN 5. Uji Normalitas Data

a. Variabel Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.tot
N		59	59	59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1017	4.1864	3.9661	4.1186	16.3729
	Std. Deviation	.68720	.60099	.52411	.61825	1.82793
Most Extreme Differences	Absolute	.271	.334	.373	.322	.174
	Positive	.271	.334	.356	.322	.174
	Negative	-.255	-.277	-.373	-.288	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		2.079	2.563	2.867	2.472	1.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Variabel Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.tot
N		59	59	59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1525	3.8983	4.3220	4.2034	16.5763
	Std. Deviation	.66472	.71184	.68079	.66384	1.65262
Most Extreme Differences	Absolute	.286	.252	.281	.281	.145
	Positive	.286	.240	.241	.281	.145
	Negative	-.257	-.252	-.281	-.244	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		2.194	1.933	2.159	2.161	1.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.168

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Variabel Kompensasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.tot
N		59	59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.0153	3.8169	4.0339	11.8661
	Std. Deviation	.59649	.69111	.71838	1.46977
Most Extreme Differences	Absolute	.202	.215	.278	.098
	Positive	.156	.119	.265	.066
	Negative	-.202	-.215	-.278	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.549	1.648	2.134	.753
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016	.009	.000	.622

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

d. Variabel Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N		59	59	59	59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8644	3.9322	3.9492	3.9661	3.9492	3.9492
	Std. Deviation	.75333	.71594	.65453	.66866	.68036	.68036
Most Extreme Differences	Absolute	.230	.250	.294	.283	.276	.276
	Positive	.230	.242	.283	.276	.267	.267
	Negative	-.215	-.250	-.294	-.283	-.276	-.276
Kolmogorov-Smirnov Z		1.769	1.917	2.256	2.173	2.117	2.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004	.001	.000	.000	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. Hasil Uji Regresi, Uji F, Uji t dan Uji Multikolinieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.507 ^a	.257	.216	1.82035	.257	6.334	3	55	.001

a. Predictors: (Constant), X3.tot, X1.tot, X2.tot

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.968	3	20.989	6.334	.001 ^a
	Residual	182.252	55	3.314		
	Total	245.220	58			

a. Predictors: (Constant), X3.tot, X1.tot, X2.tot

b. Dependent Variable: Y.tot

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.501	3.305		2.269	.027		
X1.tot	.533	.131	.474	4.063	.000	.993	1.007
X2.tot	.126	.156	.102	.810	.422	.858	1.166
X3.tot	.113	.175	.081	.644	.522	.863	1.158

a. Dependent Variable: Y.tot

LAMPIRAN 7. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.014	.260	3	55	.854

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.052	3	.351	.260	.854 ^a
	Residual	74.051	55	1.346		
	Total	75.103	58			

a. Predictors: (Constant), X3.tot, X1.tot, X2.tot

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.616	2.107		1.241	.220		
X1.tot	.009	.084	.015	.111	.912	.993	1.007
X2.tot	-.038	.100	-.055	-.380	.705	.858	1.166
X3.tot	-.067	.112	-.086	-.599	.552	.863	1.158

a. Dependent Variable: Y.tot