

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung

Dewi¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara

Email: Dewikim60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandung Cicadas, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandung Cicadas, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandung Cicadas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelayanan pajak Pratama Bandung Cicadas yang berjumlah 50 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial hanya variabel Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine: (1) The effect of the work environment on the performance of KPP Pratama Bandung Cicadas employees, (2) The effect of work motivation on the performance of KPP Primary Bandung Cicadas employees, (3) The influence of the work environment and work motivation on the performance of KPP Pratama Bandung Cicadas employees. This research is a research using a quantitative approach. The sample in this study were the employees of the Bandung Cicadas Pratama tax office, totaling 50 employees. Data collection used a questionnaire while data analysis used multiple regression analysis. The results of this study indicate that the Work Environment and Work Motivation simultaneously have the same effect on Employee Performance. While partially only work motivation variables that affect employee performance.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

Article Info

Received date: 15 Juni. 2022

Revised date: 22 Juni 2022

Accepted date: 29 Juni 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting dan dominan pada suatu perusahaan/organisasi. Sehingga Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, dan pengelolannya yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan atau organisasi. Peran sumber daya manusia dalam kemajuan suatu organisasi khususnya organisasi sektor publik atau instansi pemerintahan tidak dapat diabaikan begitu saja. Apabila sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan memiliki sumber daya manusia yang baik, disiplin, loyal, dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang pesat. Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan/organisasi mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, baik dari segi kuantitas, kualitas dan waktu yang ditetapkan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kriteria kualitas, kuantitas dan waktu menurut setandar

yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika kinerja pegawai memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal ini harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar pegawai melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan Penelitian yang diharapkan adalah peneliti dapat mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Bandung Cicadas, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai KPP Bandung Cicadas. Dan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Bandung Cicadas

METODE

Dalam melakukan penelitian perlu adanya aturan atau kaidah yang baku, agar hasil penelitian yang diperoleh dapat dikatakan valid. Selain itu metode penelitian harus ditempuh oleh peneliti sebagai langkah yang diperlukan untuk mengumpulkan data atau informasi untuk diolah dan dianalisis secara ilmiah dan tujuan tertentu. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan pajak Pratama Bandung Cicadas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	P1	0,338	0,279	VALID
	P2	0,607	0,279	VALID
	P3	0,638	0,279	VALID
	P4	0,762	0,279	VALID
	P5	0,803	0,279	VALID
	P6	0,451	0,279	VALID
Motivasi Kerja	P1	0,736	0,279	VALID
	P2	0,505	0,279	VALID
	P3	0,490	0,279	VALID
	P4	0,717	0,279	VALID
	P5	0,725	0,279	VALID
	P6	0,603	0,279	VALID
	P7	0,623	0,279	VALID
	P8	0,677	0,279	VALID
Kinerja Pegawai	P1	0,694	0,279	VALID
	P2	0,754	0,279	VALID
	P3	0,818	0,279	VALID
	P4	0,663	0,279	VALID
	P5	0,871	0,279	VALID

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

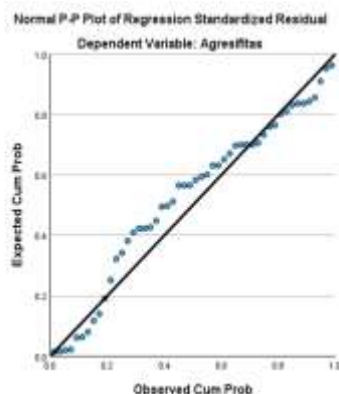
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variable Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan , Kinerja Karyawan memiliki nilai r-hitung diatas r-table sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas**Hasil Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,660	0,60	Reriabel
Motivasi Kerja	0,790	0,60	Reriabel
Kinerja Pegawai	0,807	0,60	Reriabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Tabel diatasmenunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas**Hasil Uji Multikonieritas**

	Collinearity	Statistics
Model	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Lingkungan Kerja	,695	1,439
Motivasi Kerja	,695	1,439

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikoloniaritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas**Hasil Uji Heteroskedasitas**

	Unstandardized	Coefficients	Standardized		
Mode	B	Std. Error	Coeffecients	T	Sig.
1 (Constant)	-,005	,003		-1,645	,107
Lingkungan Kerja	,148	,090	,540	1,650	,106
Motivasi Kerja	,036	,140	,084	,257	,798

Sumber ; Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan dari setiap variabel independen lebih besar dari probabilitas 5% atau 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.416	3.140		3.954	<.001		
	Lingkungan Kerja	-.042	.167	-.040	-.253	.801	.695	1.439
	Motivasi Kerja	.278	.094	.465	2.967	.005	.695	1.439

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 12,416 + 0,042X + 0,278X_2$$

Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444	.197	.169	1,54788

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,444. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara Variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dikategorikan sedang. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (201

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap Variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,197 maka berkesimpulan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 19,7%. Memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 19,7% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 80,3% (100% - 19,7%) ditentukan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Mode	Sum of square	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	27,711	2	13,855	5,785	.006
Residual	112,609	47	2,396		
Total	140,320	49			

Sumber : Data yang diolah 2022

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 5,785 lebih besar dari F tabel 3,20 serta nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya bahwa secara

simultan Lingkungan Kerja Motivasi, dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.416	3.140		3.954	<.001
	Lingkungan Kerja	-.042	.167	-.040	-.253	.801
	Motivasi Kerja	.278	.094	.465	2.967	.005

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel pada statistika uji-t yang terdiri dari Kinerja Pegawai (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) :

a. Variabel lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $-0,253 < 1,675$ atau $\text{sig } \alpha = 0,801 > 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,967 > 1,678$ atau $\text{sig } \alpha = 0,005 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas. Dimana Variabel lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $-0,253 < 1,675$ atau $\text{sig } \alpha = 0,801 > 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik Terhadap Kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Riska Tsamrotul Umami (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja persial tidak memiliki pengaruh tetapi memiliki nilai signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun Meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan/Lembaga perlu untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar sesama pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Prtama Bandung Cicadas. Dimana Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,967 > 1,678$ atau $\text{sig } \alpha = 0,005 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Noto Susanto (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas. Berdasarkan hasil uji statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang tidak signifikan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan dengan nilai koefisien yang signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti berikut.

1. Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Variabel lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $-0,253 < 1,675$ atau $\text{sig } \alpha = 0,801 > 0,05$ yang berarti variabel lingkungan kerja tidak signifikan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas. Hal ini dapat dibuktikan bahwa Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,967 > 1,678$ atau $\text{sig } \alpha = 0,005 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cicadas.
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial hanya variabel Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publising.
- Afrilliana, Nadia. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan Di Sumatera Selatan*. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Ardianti, Ulva dan Susanty, Ade Irma. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta*. *Menara Ekonomi* Vol 4 No.1
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. *Jurnal KREATIF*, Vol 3(1): 100-124.
- Hendri, Alfi. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* Vol 2, No.1
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang*. *Binus Business Review*.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh. Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Widiantari. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru*. *Jurnal Jom FEKON* Vol.2 No.1 Februari 2015
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama