

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega

Evi Wahyusari Hernaningsih^{1*}, Sunardi Sembiring Brahmana²

^{1,2} Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia

Email : eviwahyusarihernaningsih@gmail.com

Abstrak

Studi ini bermaksud untuk mencari tahu dan mengukur seberapa besarnya dampak dari ketekunan berpengaruh signifikan pada kualitas kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Tegallega. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan observasi. Studi ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pegawai masih dalam kategori cukup, sehingga perlu ditingkatkan agar Kinerja Pegawai yang juga berada dalam kategori cukup dapat meningkat. Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja tergolong baik dan perlu dipertahankan. Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing berdampak krusial secara positif terhadap kualitas kerja karyawan, dengan Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi besar pada peningkatan Kinerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 82%, sementara sisanya 18% dipengaruhi oleh unsur lainnya yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Pelayanan Pajak

Abstract

This study aims to figure out and measure how much the impact of perseverance has a significant result on the quality of employee work at the Pratama Tax Service Office Bandung Tegallega. This study uses a quantitative method with data collection techniques of literature studies and observations. This study shows that employee Work Motivation is still in the sufficient category, so it needs to be upgraded so that Staff Performance which is also in the sufficient category can increase. Discipline and Work Environment are classified as good and need to be maintained. Discipline, Work Environment, and Work Motivation each have a crucial positive impact on staff work quality, with Discipline and Work Environment making a major contribution to improving Performance. Overall, these three variables affect Staff Performance by 82%, while the remaining 18% is influenced by other elements that were not studied.

Keywords: Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Tax Service Office

Pendahuluan

Di dunia yang semakin kompetitif, sebuah komunitas diharuskan untuk menonjolkan kualitasnya di masa depan, tak terkecuali komunitas pemerintahan. Selain itu, menurut Radytia Novian Pradipta (2019) dalam jurnalnya mengatakan bahwa pertumbuhan keinginan Masyarakat juga memberi dampak pada pertumbuhan mekanisme dan tatanan Kantor Pelayanan Pajak (KPP). Semenjak tahun 2002, dengan perlahan KPP sudah menghadapi perubahan serta pembaruan mekanisme dan tatanan organisasi menjadi sebuah lembaga yang berfokus pada fungsi.

KPP yang menghadapi pembaruan adalah gabungan dari Kantor Pelayanan Pajak Konvensional, Kantor Pemeriksaan serta Penyidikan Pajak. Keberhasilan sebuah organisasi pemerintahan maupun swasta, sering kali bergantung pada kualitas personel yang terlibat dalam merancang, melaksanakan, dan mengoperasikan rencana organisasi tersebut. Maka bisa disimpulkan bahwasanya personel bagian paling penting dalam berorganisasi, dalam upaya mencapai target yang sudah ditetapkan.

Dalam usaha mencapai target penerimaan pada KPP Pratama Bandung Tegallega juga bergantung pada bagaimana unit kerja mengelola sumber daya manusia di dalamnya. Sejalan dengan hal tersebut, dengan demikian KPP Pratama Bandung Tegallega berupaya mengelola sumber daya manusia di unit kerjanya dengan meningkatkan disiplin pegawai melalui kebijakan yang diterapkan, pengelolaan lingkungan kerja, serta motivasi yang diberikan kepada pegawai.

Tercapainya target penerimaan pajak pada KPP Pratama Bandung Tegallega merupakan hal yang sangat urgen, Jika target penerimaan pada unit kerja tersebut tidak tercapai maka hal ini akan berdampak pada pencapaian penerimaan pajak secara nasional. Secara alternatif, hal ini juga akan memberi dampak pada penerimaan APBN dari sektor pajak. Sehingga KPP Pratama Bandung Tegallega berupaya secara optimal untuk menjaga kedisiplinan pegawai, mengelola lingkungan kerja, serta memberikan motivasi kepada seluruh pegawai untuk dapat memberikan kinerja yang optimal agar target penerimaan pajak pada unit kerja dapat tercapai.

Salah satu hal yang menjadi permasalahan minimnya capaian target penerimaan pajak secara nasional khususnya pada tahun 2020 adalah karena realisasi capaian angka target penerimaan pada KPP Pratama Bandung Tegallega belum sesuai dengan tujuan akhir yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Sektor pajak kian meningkat sebagai salah satu pendapatan negara setiap tahun sebagai bagian dari kebijakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Pemerintah menetapkan total target penerimaan pajak sebesar Rp 2.045,45 triliun pada tahun 2023, menunjukkan upaya pemerintah dalam meningkatkan kontribusi pajak untuk mendukung anggaran negara.

Menurut Oxford Dictionary dari jurnal penelitian Deddy Dariansyah (2018) menjelaskan bahwasanya penilaian kualitas kerja adalah evaluasi terhadap pencapaian kebijakan, program, maupun kegiatan yang berpengaruh dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi, serta sasaran suatu komunitas serta dicerminkan dalam perencanaan strategisnya. Dalam jurnalnya juga menjelaskan yang dikutip dari Robbins (2015) mengatakan bahwasanya kualitas kerja merupakan konsekuensi dari hasil dan prestasi

kerja yang diperoleh setiap individu karyawan dengan bertumpuan pada aspek keterampilan perindividu dan dampak dari situasi luar.

Menurut Peraturan Pemerintah No 53, 2010 dalam jurnal Rizal Dedi Saputro, Hanif Aulawi (2018) menjelaskan bahwasanya disiplin adalah rasa sanggup seorang pekerja dalam hal taat akan tanggung jawab yang dipegang dan tidak mematuhi peraturan undang-undang atau peraturan kedinasan yang jikalau dilanggar atau tidak dipatuhi maka akan disanksi hukuman disiplin.

Disiplin adalah aspek yang menyelamatkan dan integrasi yaitu otoritas yang bisa membuat para pekerja patuh terhadap peraturan yang sudah ada sejak awal (Suganda, Rachmawati, & Muharam, 2021). Karena perusahaan menganggap jika karyawan berpedoman dan patuh pada peraturan maka target sebuah organisasi bisa tercapai (Rachman & Istikhoroh, 2022). Kedisiplinan bisa dididik dengan beberapa penekanan yang akan berdampak positif, seperti berlatih untuk menghargai biaya serta waktu yang akan memengaruhi kualitas kerja.

Lingkungan kerja yang suportif adalah bagian yang berpengaruh terhadap proses peningkatan semangat serat perilaku individu demi tercapainya target organisasi. Lingkungan kerja adalah hal yang memiliki keterkaitan dengan lingkup pekerjaannya itu sendiri dan bisa juga memberi dampak ketika melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja ini diinginkan agar menjadi nyaman, aman, tenang, bersih, dan terbebas dari gangguan yang dapat menghalangi kualitas kerja karyawan.

Peran utama yang wajib ditetapkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai targetnya salah satunya ialah membuat lingkungan kerja yang nyata maupun tidak nyata (Hapsari, Sedarmayanti, & Saepudin, 2023). Respon dari setiap pekerja yang merasakan tentang lingkungan kerja, maka pekerja bisa memberikan nilai dari setiap faktor yang ada di lingkungan kerja. Jika pandangan yang muncul dari pekerja itu bagus maka akan berdampak pada kualitas kerja itu bagus pula dikarenakan bisa menghasilkan rasa nyaman dan menyenangkan berkat suasana lingkungan kerja yang bagus, di lain sisi jika respon pekerja yang diperlihatkan pekerja tidak baik maka kualitas kerja dari pekerja pun akan berkurang.

Tempat dimana para pekerja melaksanakan kegiatan bekerja. Lingkungan kerja di sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk ditinjau oleh bagian manajerial, dikarenakan lingkungan kerja adalah bagian dari aspek yang krusial dalam menentukan kualitas pekerja dalam suatu perusahaan merupakan pengertian dari lingkungan kerja (Pradipta, 2020).

KPP Pratama Bandung Tegalega merupakan salah satu lembaga di bawah Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang bertugas melayani masyarakat terkait perpajakan. Kedisiplinan karyawan di KPP ini menarik untuk ditelaah, karena tingkat kedisiplinan yang tinggi biasanya berkorelasi dengan peningkatan kualitas kerja pegawai, sedangkan kedisiplinan yang rendah cenderung menurunkan kualitas kinerja. Sebagai bagian dari organisasi pemerintah, KPP Pratama Bandung Tegalega perlu mendorong pegawainya untuk bekerja secara optimal agar kinerja organisasi secara keseluruhan dapat tercapai dengan baik.

Selain kedisiplinan, motivasi juga diduga sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi digambarkan sebagai keinginan atau dorongan kuat yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Dini Yunita Rachman dan Siti Istikhroh (2022), kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasinya. Maka, kinerja pegawai menjadi indikator bagi organisasi dalam menilai sejauh mana tugas dilaksanakan dengan baik. Evaluasi kinerja melibatkan dua aspek utama, yaitu prestasi kerja dan perilaku kerja. Prestasi kerja mencerminkan hasil yang dicapai pegawai, sementara perilaku kerja mencakup cara pegawai menjalankan tugas demi mencapai target yang telah ditentukan. Dalam mengevaluasi perilaku kerja, salah satunya adalah disiplin kerja (Guzman, Serna, & Ramirez, 2015);(Sukmawati, 2022).

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni dengan menjaga tingkat stres kerja yang dialami pegawai. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja, baik meningkat atau menurun, tergantung pada cara pegawai menghadapinya (Massie, Areros, & Rumawas, 2018). Sihotang (2020) menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan menurun ketika stres kerja meningkat. Tingkat stres yang tinggi dapat melemahkan kondisi fisik dan mental pegawai, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Berbanding terbalik dari hasil studi Pambudi (2021) yang mengungkapkan bahwa stres kerja justru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja KPP Pratama Bandung Tegallega juga tercermin dari target penerimaan pajak yang terus meningkat setiap tahun. Data target dan realisasi penerimaan pajak dapat dilihat pada tabel yang telah diuraikan sebelumnya. Kinerja keseluruhan setiap seksi atau bagian KPP Pratama Bandung Tegallega diukur melalui Nilai Kinerja Organisasi (NKO), yang mencerminkan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan mempertimbangkan bobot IKU dan bobot perspektif.

Penelitian ini akan membahas dan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kinerja pegawai dengan subjek KPP Pratama Bandung Tegallega. Kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi tersebut lebih bagus lagi jika diimbangi dengan kinerja pegawai ini akan menghasilkan hal yang baik bagi organisasi serta memudahkan proses mencapai tujuan organisasi tersebut. Studi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya pengaruh dari hal berikut kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di KPP Bandung Tegallega.

Studi ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut: untuk peneliti, sebagai literatur yang dapat diterapkan pada penelitian secara mendalam dengan variabel yang lebih spesifik; untuk perusahaan, dengan memberikan wawasan tentang pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai, yang diharapkan guna meningkatkan kinerja di KPP Bandung Tegallega serta kepuasan Wajib Pajak; dan untuk Program Studi Magister Manajemen Universitas Widyatama Bandung, sebagai bahan perbandingan dan informasi untuk penelitian di tema yang sama serta memperkaya pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Subyek studi ini yakni individu di KPP Bandung Tegallega. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kepustakaan. Kuesioner tertutup terdiri dari pertanyaan atau pernyataan dengan serangkaian respons yang telah ditentukan sebelumnya sebagai pilihan. Responden memilih opsi yang paling mencerminkan pendapat mereka.

Jenis kuesioner ini digunakan jika peneliti memiliki pemahaman menyeluruh tentang konten yang akan ditanyakan. Lebih jauh, responden dianggap cukup berpengetahuan tentang hal itu untuk memperkirakan respons yang dapat diberikan dalam kuesioner sebagai metode untuk mengukur sikap. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan tentang topik penelitian, dan responden didorong untuk mengomentari ide atau perspektif mereka. Populasi dari studi ini adalah pegawai KPP Bandung Tegallega. Studi ini menggunakan teknik random sampling untuk memilih sampel sehingga diperoleh 75 responden.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji Simultan (*F-test*)

Tabel 1. Hasil Uji Simultan

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 3702.406 | 3 | 1234.135 | 107.874 | .000 ^b |
| | Residual | 812.280 | 71 | 11.441 | | |
| | Total | 4514.686 | 74 | | | |

Sumber: Olah Data dengan SPSS 23, 2024

Berdasarkan Tabel 1, nilai F hitung sebesar $107,874 > 2,73$. Selanjutnya diketahui nilai sig. $(0,000) < (5\%)$ yang berarti H_0 ditolak. Sehingga, model regresi menunjukkan bahwa disiplin, motivasi serta lingkungan kerja memengaruhi kualitas kerja karyawan pada KPP Bandung Tegallega.

Uji Parsial (*t-test*)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

| Model | Koefisien Regresi | t hitung | t Tabel | Sig. | Keterangan |
|-------------------|-------------------|----------|---------|-------|---------------|
| $X_1 \boxtimes Y$ | 0,478 | 3,903 | 1,994 | 0,000 | H_0 ditolak |
| $X_2 \boxtimes Y$ | 0,309 | 5,233 | 1,994 | 0,000 | H_0 ditolak |
| $X_3 \boxtimes Y$ | 0,108 | 2,925 | 1,994 | 0,005 | H_0 ditolak |

Sumber: Olah Data dengan SPSS 23, 2024

Pada hipotesis pertama, nilai t hitung sebesar $3,903 > t$ tabel $1,994$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 5\%$. Hal ini menyebabkan H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Pada hipotesis kedua, nilai t hitung sebesar $5,233 >$ dari t tabel $1,994$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 5\%$. H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Pada hipotesis ketiga, nilai t hitung sebesar $2,925 > t$ tabel $1,994$, dengan nilai signifikansi $0,005 < 5\%$. H_0 kembali ditolak, hal ini menunjukkan bahwasanya Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai berpengaruh secara signifikan.

Analisis Korelasi

Tabel 3. Analisis Korelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .906 ^a | .820 | .812 | 3.38239 |

Sumber: Olah Data dengan SPSS 23, 2024

Perhitungan diatas menghasilkan nilai $R = 0,906$ yang dapat dilihat memiliki hubungan yang sangat signifikan antara Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai korelasi tersebut bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .906 ^a | .820 | .812 | 3.38239 |

Sumber: Olah Data dengan SPSS 23, 2024

$$Kd = r^2 \times 100\% = 0,906^2 \times 100\% = 0,820 \times 100\% = 82\%$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 82% menunjukkan bahwa Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 82% terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini sebesar 18%.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Parsial

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Correlations | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|--------------|---------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | -1.179 | 2.008 | | | -.587 | .559 | | | |
| X1 | .403 | .114 | .347 | 3.537 | .001 | .844 | .387 | .178 | |
| X2 | .354 | .062 | .418 | 5.729 | .000 | .814 | .562 | .289 | |
| X3 | .103 | .036 | .243 | 2.876 | .005 | .772 | .323 | .145 | |

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 29,3%, dihitung dari $0,347 \times 0,844 \times 100\%$. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34%, dihitung dari $0,418 \times 0,814 \times 100\%$. Sedangkan pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 18,7%, dihitung dari $0,243 \times 0,772 \times 100\%$. Dengan demikian, diketahui bahwa pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 29,3%, Lingkungan Kerja sebesar 34%, dan Motivasi Kerja

sebesar 18,7%. Sisanya, sebesar 18%, dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KKP Bandung Tegallega

Disiplin dengan adanya rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang ditanggungnya akan yang akan diperlihatkan oleh seorang Pekerja yang baik (Lestari & Damayanti, 2022). Ketika individu menunjukkan disiplin yang tinggi, mereka cenderung melaksanakan tugas dengan penuh perhatian dan konsistensi, serta mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini tidak hanya mencerminkan komitmen pribadi terhadap pekerjaan, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan disiplin yang baik, seseorang dapat memastikan bahwa tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam semua aktivitas manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja dan prestasi kerja (Suwanto, 2020). Bambang Prawiro (1986) mendefinisikan disiplin sebagai “kepatuhan yang tegas dan ketat terhadap peraturan”. Nurhalizah (2024) mempunyai pandangan yang lebih kuat yaitu “Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, hormat, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup melaksanakannya dan tidak menghindar dari menerima sanksi apabila tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kedisiplinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika seorang pegawai menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, seperti mematuhi jadwal, memenuhi tenggat waktu, dan mengikuti aturan yang ditetapkan, maka kinerja mereka akan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika kedisiplinan rendah, kinerja pegawai juga akan menurun.

Studi ini selaras dengan penelitian oleh Rahayu (2023) memaparkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Dengan kata lain, peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab di tempat kerja secara langsung berkontribusi pada perbaikan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Studi lain oleh (Harumanu et al., 2018) memaparkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja di Kantor Desa Sekarputih, Kecamatan Tegalampel, Kabupaten Bondowoso.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Bandung Tegallega

Jika lingkungan kerja mendukung kinerja karyawannya, tujuan organisasi dapat dianggap dapat dicapai. Lingkungan kerja mencakup semua komponen lingkungan sosial, baik resmi maupun informal, yang dilihat oleh anggota perusahaan, dan lingkungan

tersebut dapat memengaruhi pekerjaan mereka. Iklim organisasi mengacu pada suasana tempat kerja yang dialami setiap anggota dalam suatu perusahaan.

Istilah "iklim organisasi" mengacu pada kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang memengaruhi perilaku anggotanya saat menjalankan tugas mereka. Iklim organisasi adalah kumpulan definisi kualitas organisasi yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan memengaruhi cara pandang setiap anggota terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. Artinya, kualitas atau kondisi Lingkungan Kerja di kantor tersebut secara langsung memengaruhi seberapa baik kinerja pegawai. Lingkungan Kerja yang baik atau buruk berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas dan hasil kerja pegawai, sehingga perubahan dalam Lingkungan Kerja dapat berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kinerja mereka.

Hasil studi ini selaras dengan temuan dari Mulia (2021), yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik Disiplin dan Lingkungan Kerja seorang karyawan, semakin meningkat pula Kinerja Karyawan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Feel (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di Kantor Desa Sekarputih, Kecamatan Tegalampel, Kabupaten Bondowoso.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Bandung Tegallega

Pelaksanaan Proses pemberian motivasi kerja kepada karyawan dilakukan secara menyeluruh sehingga motivasi kerja mereka dapat ditingkatkan, demi memastikan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai secara efisien dan hemat biaya (Sugiono, Efendi, & Al-Afgani, 2021).

Kinerja berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi biasanya membuat standar perilaku yang harus diikuti oleh para pegawai dan pencapaiannya merupakan Tingkat kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Termasuk pengertian kinerja menurut definisi ini adalah perilaku kerja, hasil yang dicapai dan standar tertentu seperti keterampilan dan kemampuan yang relevan.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara besar oleh motivasi kerja, artinya karyawan yang termotivasi akan melakukan segala cara untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya, salah satunya adalah dengan bekerja secara optimal (Getnet & Fujie, 2024). Sementara itu karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja akan memberikan hasil kurang optimal (Martamihardja & Suganda, 2022). Menurut Nadhiroh (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja melalui beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

Studi ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega. Artinya,

tingkat Motivasi Kerja yang tinggi atau rendah secara langsung memengaruhi seberapa baik atau buruk kinerja pegawai di kantor tersebut. Motivasi Kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di KPP Pratama Bandung Tegallega.

Selaras dengan hasil studi yang pernah dilakukan oleh Ririn Agustriani, S. Ratnasari, dan Ramon Zamora (2022) yang menemukan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja. Adapun studi yang dilakukan oleh Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahawan, dan Vera Maria (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di PT. Very Good Food Manufacturing.

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Bandung Tegallega

Secara simultan, variabel Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, perubahan atau perbaikan dalam ketiga variabel ini yakni Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja akan berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai secara keseluruhan (Setya, Suddin, & Triastity, 2020). Kombinasi ketiga faktor ini saling terkait dan berkontribusi secara kolektif dalam menentukan seberapa baik atau buruk kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan dalam Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja akan menyebabkan peningkatan dalam Kinerja Pegawai. Sebaliknya, penurunan dalam ketiga variabel tersebut akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,820, yang berarti 82% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini mempengaruhi 18% dari variasi kinerja pegawai.

Kesimpulan

Studi ini menunjukkan Motivasi Kerja pegawai masih dalam kategori cukup, sehingga perlu ditingkatkan agar Kinerja Pegawai yang juga berada dalam kategori cukup dapat meningkat. Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja tergolong baik dan perlu dipertahankan. Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, serta Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi besar pada peningkatan Kinerja. Secara keseluruhan kinerja Pegawai dipengaruhi sebesar 82% oleh ketiga variabel ini, sementara 18% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

BIBLIOGRAFI

- Feel, Nico Harumanu, Herlambang, Toni, & Rozzaid, Yusron. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Getnet, Daniel, & Fujie, Alemayehu Turga. (2024). The Effect of Leadership, Employee Commitment, and Work Motivation, on Employees' Performance. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6), 1310–1322.
- Guzman, G. M., Serna, M. D. C. M., & Ramirez, R. G. (2015). The relationship between supply chain management and competitiveness in the manufacturing SMEs of Aguascalientes. *Merc. Neg.*, 16, 67–88.
- Hapsari, Kristanti Tri, Sedarmayanti, Sedarmayanti, & Saepudin, Didin. (2023). The Effects of E-leadership and TIC Competence on Motivation and Performance in Teachers: Case Study in Sukasari District, Sumedang Regency. *Jurnal Edusci*, 1(1), 33–38.
- Lestari, Sri, & Damayanti, Rahma Fathir. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pondok Gede). *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Martamihardja, Dadan Drajat, & Suganda, Uce Karna. (2022). Productivity of PT. Adira Dinamika Multifinance is Proven to be Influenced by The Work Environment and Motivation. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 25–32.
- Massie, Rachel N., Areros, William A., & Rumawas, Wehelmina. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Mulia, Rizki Afri, & Saputra, Nika. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Nadhiroh, Umi. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. *Develop*, 3(1), 61–77.
- Nurhalizah, Siti, & Oktiani, Nurvi. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Neuneung Ratna Hayati, dkk, 2022. Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama*
- Noni Hardianti, 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan. *Skripsi. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
- Nurjaya, dkk, 2021. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal. Universitas Pamulang Tangerang Selatan*
- Pambudi, Cahyo Seto, & Djastuti, Indi. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45–54. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v16i2.39388>
- Prof. Dr. H. Ismail Nawawi Uha, MPA., M.Si., 2017. *Budaya Organisasi Kepemimpinan*

- & Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi). Jakarta : Kencana Cetakan Ke 3
- Prof. Dr. Muryati, SE, MM, dkk, 2022. Perilaku Organisasi (Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai). Jakarta : Literasi Nusantara
- Putra, Gede Wahyu Diana, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengurus Pada Koperasi Kabupaten Buleleng. Thesis, Universitas Pendidikan Ganesha
- Rachman, Dini Yunita, & Istikhoroh, Siti. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(4), 80–87.
- Rahayu, Sri, & Dahlia, Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saputro, Rizal Dedi, & Aulawi, Hanif. (2018). Disiplin Kerja Pegawai Seksi Ekstensifikasi Dan Penyuluhan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cibitung. *JURNAL ADMINISTRASI KANTOR*, 6(1), 63–72.
- Setya, Arinpias Hening, Suddin, Alwi, & Triastity, Rahayu. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KARANGANYAR. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20.
- Sihotang, Jus Samuel. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542.
- Suganda, Uce Karna, Rachmawati, Mariana, & Muharam, Yulia Siti. (2021). The Influence of Motives Traits, Self-Concept, Geographical Education, and Geographic Skills on the Development of Employee Performance of Sumber Alam Garden of Water Hotel Garut. *Review of International Geographical Education Online*, 11(3).
- Sugiono, Edi, Efendi, Sugito, & Al-Afgani, Jamaluddin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734.
- Sukmawati, Dwi Jiyan. (2022). *An Analysis Of The Relationship Among Pre-Service Teachers'beliefs And Technological Pedagogical Content Knowledge (Tpack) In English Education Of Unimus*. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Suwanto, Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165.
- Savira Salsabillah Amalia, dkk, 2021. Motivasi, Disiplin, dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Jurnal. Universitas Islam Malang
- Septian Ragil Anandita, dkk, 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jombang. Jurnal. Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang
- Suharno Pawirosumarto, Prof. Dr. H. Obsatar Sinaga, M.Si., 2020. Teori dan Desain Organisasi (Manajemen Konflik Dan Penurunan Organisasi). Jakarta : Mitra Wacana Media Cetakan 1

Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega

Timoshenko, Artem, & Hauser, John R. (2019). Identifying customer needs from user-generated content. *Marketing Science*, 38(1), 1–20.

Copyright holder:

Evi Wahyusari Hernaningsih, Sunardi Sembiring Brahma (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

