

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL TAX AND RETRIBUTION MANAGEMENT AGENCY OF SOUTH LAMPUNG REGENCY

Eliyana^{1*}, David Ariswandy¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: ahmaneliyana@gmail.com

Abstrak

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mempertimbangkan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Lingkungan kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai karena akan membuat mereka lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja di tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi tiga variabel berikut: 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; dan 3. Pengaruh kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Mengidentifikasi hubungan antara variabel populasi adalah tujuan dari penelitian deskriptif kuantitatif ini. Data angka digunakan untuk melakukan penelitian ini. Studi ini menggunakan regresi berganda dan sederhana. 37 subjek disurvei.

Hasil analisis data menunjukkan hipotesis berikut: Disiplin (X1) memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 72%; Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dengan tingkat pengaruh sebesar 80,4%; dan disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Pengelola.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract

One way to improve employee performance is to consider work discipline and work environment factors. The work discipline factor is the attitude and behavior of employees when carrying out their duties and responsibilities in accordance with applicable regulations and procedures. The work environment is also very important to improve employee performance because it will make them more motivated and excited to work in a comfortable, safe and supportive workplace.

The purpose of this study is to identify the following three variables: 1. The effect of work discipline on employee performance; 2. The effect of work environment on performance; and 3. The combined effect of work discipline and work environment on employee performance at the Regional Tax and Retribution Management Agency of South Lampung Regency. Identifying the relationship between population variables is the purpose of this descriptive quantitative research. Numerical data was used to conduct this research. This study used multiple and simple regression. 37 subjects were surveyed.

The results of data analysis show the following hypotheses: Discipline (X1) affects employee performance at the South Lampung Regency Regional Tax and Levy Management Agency with an influence level (R-square) of 72%; work environment affects employee performance at the South Lampung Regency Regional Tax and Levy Management Agency with an influence level of 80.4%; and discipline and work environment affect employee performance at the South Lampung Regency Regional Tax and Levy Management Agency.

Keywords: Leadership style, promotion, performance.

PENDAHULUAN

Pentingnya pelaksanaan disiplin kerja kepada setiap anggota organisasi, guna memastikan apakah panduan operasional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan, pengalaman dan keteladanan dari lingkungannya. Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku sehingga dapat menjadi modal utama mencapai tujuan organisasi

Penerapan disiplin kerja kepada setiap anggota organisasi sangatlah penting, guna memastikan apakah panduan operasional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sudah sejalan pada upaya mewujudkan tujuannya secara efektif dan efisien (Wahyuni et al., 2023). Disiplin mengikat semua pegawai untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi. Tingkat disiplin kerja pegawai pada dasarnya dapat terlihat dari kehadiran, pada saat masuk kantor apakah masih ada pegawai yang datang terlambat, ataukah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan baik saat pegawai datang dan pulang kerja. Perilaku negatif ini termasuk dalam katagori sikap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin yang diterapkan di dalam

organisasi. Untuk itu, terhadap sikap demikian perlu pelaksanaan penjatuhan sanksi terhadap pelanggar disiplin dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

Pelaksanaan disiplin kerja juga diharapkan memberikan ouput yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai (Pangarso & Susanti, 2016). Hal ini karena dengan disiplin yang baik dari seorang pegawai, maka merefleksikan besarnya rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri pegawai, maka pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan semangat sesuai target waktu yang telah ditentukan dengan pengorbanan tenaga, pikiran, biaya dan lainnya.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan tentang pelaksanaan disiplin kerja masih terasa belum maksimal. Indikasinya adalah tingkat kehadiran pegawai yang belum sesuai harapan, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Presensi Kehadiran Pegawai Tahun 2023

No.	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
1	Januari	100	87.13
2	Februari	100	80.81
3	Maret	100	78.17
4	April	100	78.18
5	Mei	100	78.37
6	Juni	100	78.46
7	Juli	100	75.59
8	Agustus	100	78.58
9	September	100	79.77
10	Oktober	100	80.20
11	November	100	81.39
12	Desember	100	78.03
Rata-rata		100	78.80

Sumber: Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan 2023

Berdasarkan data tabel di atas, kehadiran pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan selama kurun waktu Tahun 2023 belum pernah memenuhi

target. Rata-rata kehadiran pegawai pertahun hanya sebesar 78,80% dari 100% kehadiran yang ditargetkan. Disiplin kerja yang diterapkan di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan belum dapat menimbulkan kesadaran para pegawai untuk dengan sukarela menjalankannya. Hal ini terjadi karena disiplin kerja yang diterapkan kurang maksimal, sehingga pegawai sulit dipengaruhi untuk bekerja lebih baik. Kurangnya disiplin pegawai terhadap aturan maupun pelaksanaan tugas yang mengacu kepada pedoman yang berlaku disebabkan kondisi pegawai yang heterogen dalam segi pengalaman, pendidikan, kemampuan yang dimilikinya, status dan tujuan pegawai.

Faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Misalnya dengan melengkapi fasilitas yang belum layak dan belum tersedia di instansi, seperti misalnya mushola, kantin, toilet maupun tempat parkir serta dengan lebih meningkatkan komunikasi dan hubungan harmonis antar pegawai, contohnya dengan diadakannya gathering, karya wisata serta pengarahan-pengarahan langsung dari atasan kepada bawahan. Namun

demikian terjadi tidak harmonisnya hubungan dengan rekan-rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Data fasilitas di kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Sarana Prasarana Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

No	Sarana	Total/Unit	Kondisi Baik	Kurang Baik
1	Meja Kerja	12 Unit	12	
2	Kursi	70 Kursi	65	5
3	Kursi kerja pejabat	10 Unit	10	
4	Wifi	4 Buah	4	
5	Kursi Tamu	2 Set	2	
6	Lemari Rak Arsip	6 Unit	6	
7	Meja Rapat	3 Unit	3	
8	Komputer	24 Unit	18	6
9	Laptop	8 Unit	7	1
10	Televizi	3 Unit	3	
11	kipas angin	2 Unit	2	
12	Printer	4 Unit	3	1
13	Mesin Fotocopy	1 Unit		1
14	AC	12 Unit	10	5
15	Dispenser	2 Unit	1	1
16	CC-TV	6 Unit	4	2
17	Sound Sistem	2 Unit	2	
18	Prasarana			
19	Gedung Kantor	1 Lokal	1	
20	Kendaraan Dinas	6 Unit	1	1
21	Ruang Rapat	2 Lokal	1	1
22	Kamar Mandi	3 Lokal	3	
23	Dapur	1 Lokal	1	

Sumber : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan , 2023

Melalui tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah peralatan berkondisi baik memang berjumlah lebih besar dibandingkan dengan jumlah peralatan yang tidak berfungsi atau kurang baik. Akan tetapi, diketahui bahwa terdapat beberapa ruangan yang pendingin ruangnya (AC) tidak berfungsi sehingga meningkatkan suhu udara panas di dalam ruangan kerja tersebut sehingga mengurangi kenyamanan. Selain itu, tidak tersedianya mushola dan fasilitas toilet yang belum layak dianggap mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya di kantor sehingga dinilai kurang cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan disajikan pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel 3. Penilaian Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

No	Perilaku kerja	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	75	Cukup	75	Cukup
2	Integritas	80	Baik	80	Baik
3	Komitmen	75	Cukup	77	Baik
4	Disiplin	76	Cukup	73	Cukup
5	Kerjasama	80	Baik	76	Cukup
6	Kepemimpinan	80	Baik	80	Baik
Jumlah		466		461	
Nilai Rata - rata		77,67%	Baik	76,83%	Cukup

Sumber : Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan , 2023

Berdasarkan tabel di atas ditemukan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2022 rata-rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 77%. Tetapi pada tahun 2023 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata-rata 76,83%. Berdasarkan fakta ini maka dapat diindikasikan kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan masih belum maksimal. Hal ini tentu sangat berpengaruh pada capaian kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan yaitu belum Maksimalnya capaian target penerimaan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber pada pajak daerah pada target yang telah ditetapkan.

Berikut perkembangan penerimaan Pajak Asli Daerah yang dikelola oleh Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Penerimaan Pendapatan Asli Daerah dari Sektor Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan

Tahun	Target PAD (Rp)	Realisasi PAD (Rp)	Persentase
2021	143.229.576.000,00	135.919.831.984,36	94,90
2022	181.101.577.000,00	161.598.894.205,78	89,23
2023	210.000.000.000,00	170.400.567.702,60	81,14

Sumber : *Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan (Desember 2023)*

Berdasarkan tabel di atas belum tercapainya target penerimaan Pendapatan Asli Daerah yang bersumber pada pajak daerah, bahwa faktor Disiplin dan lingkungan kerja akan memberikan dampak pada kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dinilai masih belum maksimal yang diperlihatkan pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2023.

KAJIAN TEORI

Rivai mengemukakan pendapat tentang disiplin sebagai berikut: "Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" (Aulia & Tsuraya, 2023).

Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab. Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Aparatur Sipil Negara yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021, dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin ASN dan tentu saja harus mendapatkan hukuman.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap ASN yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan. Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui

apakah ASN yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

Anoraga menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Yoanisa & Ari, 2013). Lingkungan kerja yang baik atau menyenangkan akan membawa pengaruh yang baik pada semua pihak baik para pekerja, pimpinan ataupun pekerjaannya. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai/pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Basna, 2016) lalu Mangkunegara mendefinisikan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Asari, 2022), sedangkan menurut Rivai kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakan-nya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Badan

Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. keseluruhan jumlah pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan adalah 44 orang diluar peneliti dan pimpinan dan sampel berjumlah 37 responden didapat dengan menggunakan rumus slovin.

Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin Kerja (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan varibael terikat adalah kinerja (Y) , sedangkan Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner.

Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji T, uji F, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data, pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil uji T variabel X_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.148	3.420		1.505	.141
	Disiplin	.843	.089	.848	9.468	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai t hitung 9.468. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,687, maka t hitung 9,468 > t tabel 1,687 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil olah data, pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil uji T variabel X_2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.290	3.236		-.399	.692
	Lingkungan Kerja	1.008	.084	.897	11.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T didapat nilai thitung 11,994. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,687, maka t hitung 11,994 > t tabel 1,687, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.790	2	204.895	76.627	.000 ^b
	Residual	90.913	34	2.674		
	Total	500.703	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Tabel di atas menjelaskan nilai F hitung sebesar 76,627 jauh lebih besar dari nilai F tabel 3,252 maka disiplin (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin (x₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) dapat terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.267	3.162		-.401	.691
	Disiplin	.252	.155	.254	1.625	.113
	Lingkungan Kerja	.756	.175	.673	4.311	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat persamaan sebagai berikut : $Y = -1.267 + 0,252 X_1 + 0,756 X_2 + e_t$

Interpretasi dari persamaan tersebut : 1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,252 satuan; 2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,756 satuan.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₁ = 0,252 lebih kecil daripada koefisien regresi X₂ = 0,756. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja hampir sama dalam meningkatkan Kinerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil olah data uji koefisien determinasi atau R square adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil uji koefisin determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.818	.808	1.635

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Tabel di atas menjelaskan nilai R Square sebesar 0,818 (81,8%), dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya

pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 81,8 % dan sisanya sebesar 18,2 % disebabkan faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam peneiliiian ini adalah sebagai berikut: 1) Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai thitung Disiplin terhadap Kinerja Pegawai = 9,468, yang lebih besar dari nilai ttabel 1,687; 2) Uji hipotesis parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai t hitung 11,994 lebih besar daripada nilai t tabel 1,687; 3) Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan dipengaruhi oleh Disiplin dan Lingkungan Kerja. ditunjukkan bahwa nilai F tabel 3,252 jauh lebih rendah daripada hasil perhitungan uji F hitung yang menghasilkan hasil 76,627.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 319–334. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12743>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Rivai, Y., Putra, F. E., & Fadrul. (2021). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Kualitas Audit, Corporate Sosial Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 1(1), 173–188. <https://ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/lucrum/article/view/1840>
- Wahyuni, E., Kholid, I., & Ahiruddin, A. (2023). Pengaruh Tugas Pokok Dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tulang Bawang. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 73–77. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2212%0Ahttps://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/download/2212/1621>
- Yoanisa, M., & Ari, P. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.