



Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak

Chairul Masri Lubis, Coory Audhita Tampublon, Juan Amanda Simanjuntak, Irwandi Lubis, Mohammad Ika Yazuar, Safrida*, Nilawati Nasti, Ismail Nasution

Fakultas Ekonomi, Program Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email: safrida@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: safrida@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai Jalan Jambi No.1, Rambung Barat, Binjai Selatan., Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20722, dengan populasi sebanyak 101 orang, dan sampel penelitian sebanyak 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB Statistik for Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($3,223 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf sifgnifikansi 95%. Lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($3,992 > 2,014$) pada $n = 50$ pada taraf sifgnifikansi 95%. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung analisis t hitung > t-tabel ($11,210 > 2,014$) pada $n = 50$ dengan taraf sifgnifikansi 95%. Nilai F-hitung > F tabel ($56,432 > 2,81$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to determine the Effect of work discipline, work environment and work culture appraisal partially and simultaneously on the performance of employees work in the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. The study was conducted at the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai Jalan Jambi No.1, Rambung Barat, Binjai Selatan., Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20722, with a population of 101 people, and a study sample. of 50 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the IMB Statistics computer program for Product and Service Solution (SPSS) version 24. Based on the analysis results obtained work discipline has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, this is supported by the results of t count analysis > t-table ($3,223 < 2,014$) at $n = 50$ at 95% significance level. Work environment has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, this is supported by an analysis of t count > t-table ($3,992 > 2,014$) at $n = 50$ at 95% significance level. Work culture appraisal has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, this is supported by an analysis of t count > t-table ($11,210 > 2,014$) at $n = 50$ with a significant level of 95%. Value of F-count > F table ($56,432 > 2,81$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of work discipline, work environment and work culture appraisal on the performance of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Work Culture; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama bagi sebuah instansi atau perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi/organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar mereka menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai kinerja yang optimal. Kinerja Pegawai yang belum optimal merupakan kendala yang sering terjadi hampir di setiap Lembaga/ organisasi atau organisasi.

Kinerja pegawai dinilai masih kurang optimal tercermin dengan tidak tercapainya target kinerja Lembaga/ organisasi. Produktivitas yang dicapai cenderung menurun. Kondisi ini tentu saja sangat mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian dan kebijakan pimpinan untuk melakukan evaluasi dan segera melakukan pembenahan terhadap kondisi tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai belum optimal dan masih banyak pekerjaan rumah yang harus dibenahi guna meningkatkan kinerjanya di masa datang. Kondisi kinerja pegawai mempengaruhi tercapainya keuntungan Lembaga/ organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan perusahaan/organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Direktorat Jendral Pajak memiliki unit kerja yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan dibidang perpajakan yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Sebagai instansi yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada wajib pajak, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai harus memperhatikan pelayanan yang diberikan. Salah satu upaya



yang dapat dilakukan agar dapat mencapai target penerimaan pajak yang telah ditetapkan adalah dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang digunakan untuk menilai serta mengevaluasi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh instansi.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan penulis pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yaitu kinerja pegawai terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya adalah disiplin pegawai dinilai masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat masih ada sebagian pegawai yang terlambat untuk dapat hadir tepat waktu, masih kurangnya pengarahan yang diberikan atasan kepada pegawainya untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga banyak pegawai yang menunda pekerjaannya, masih kurangnya disiplin kerja dari pimpinan untuk menyelesaikan tugasnya, dan kurangnya disiplin kerja nyata dari perusahaan seperti memberikan penghargaan kepada pegawainya. Kinerja pegawai masih rendah dalam mengerjakan pekerjaannya, disamping itu mereka kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga setiap tahunnya mengalami penurunan kinerja.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketiaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat bekerjanya, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja anggota menjadi meningkat. Seorang pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja meskipun tidak diawasi oleh atasan dan akan selalu mematuhi setiap peraturan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi maka akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya, pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab maka dengan sendirinya akan disiplin. Akan tetapi apabila tingkat disiplin yang dimiliki oleh pegawai itu rendah maka akan sulit untuk mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, rendahnya tingkat disiplin akan berpengaruh buruk terhadap kemajuan instansi. Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan.

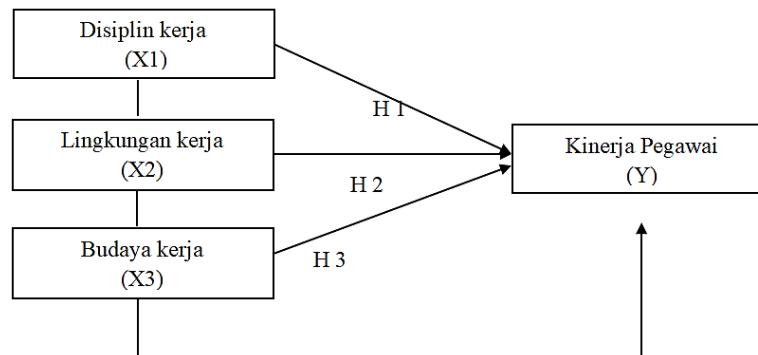
Selain pemberian disiplin kerja, kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja yang disebutkan di atas perlu diperhatikan oleh organisasi. Mulai dari lingkungan fisik seperti suhu ruangan, kebersihan tempat kerja serta penerangan yang memadai, serta lingkungan non fisik seperti suasana kerja dan hubungan yang baik antar pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan maupun pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah organisasi untuk mengikat para karyawan /pegawainya agar dapat bekerja dengan optimal dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Dwi Wicaksono (2019) melakukan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta.

Budaya kerja lebih menekankan pada apa yang harus dikerjakan dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, juga mengacu pada etika dalam melakukan sebuah pekerjaan. Budaya kerja sendiri dapat dikatakan sebagai kebiasaan yang seharusnya dilakukan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofi, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Suprayitno, dkk. (2014) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dalam kerangka konsep ini perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Lubis dan Syahputra (2008:20) kerangka konsep penelitian adalah gambaran ringkas, mengenai keterkaitan suatu konsep dengan konsep lainnya yang akan diteliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan antara satu kejadian (fenomena lainnya). Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai sebagai variabel dependen yang dipengaruhi disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja sebagai variabel independen.

Jika disiplin kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai baik/tinggi, yang ditunjukkan dengan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

Jika lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai baik/tinggi yang ditunjukkan dengan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan dan hal tersebut akan membuat kinerja pegawai meningkat. Jika budaya kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai baik/tinggi yang ditunjukkan dari nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan maka akan membuat kinerja pegawai meningkat.

2.2 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

H3 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

H4 : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang beralamat di Jalan Jambi No.1, Rambung Barat, Binjai Selatan., Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20722.

2.4 Populasi Penelitian

Sugiyono (2012:117) menyebutkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai 101 orang.

2.5 Sampel Penelitian

Menurut Rubiyanto (2013:76) sampel adalah bagian dari populasi sebagai contoh untuk dikenai penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1} \quad (1)$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 101 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{101}{101 \times 0,1^2 + 1} = 50 \text{ Orang}$$

2.6 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini diolah dari berbagai ahli, sumber dan penelitian terdahulu. Definisi operasional dapat didasarkan pada satu atau lebih referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel independen adalah variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah



merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yang dinyatakan dengan X (Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Budaya kerja (X3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen adalah variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah yang dinyatakan dengan Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semuaperaturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Hasibuan (2012:193)	Disiplin secara operasional diukur : 1. Tujuan Kemampuan 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan 3. Ketaatan pada Strandar kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja Hasibuan (2012:194)	Likert
Lingkungan kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Afandi (2018:65)	Indikator lingkungan kerja yaitu: a. Pencahayaan b. Warna c. Udara d. Suara Afandi (2018:70)	Likert
Budaya kerja (X3)	Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Mangkunegara (2012)	Budaya kerja secara operasional diukur : 1. Inovasi dan mengambil resiko 2. Perhatian pada rincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi manusia 5. Orientasi tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas Nugraha (2016)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2012:67)	Kinerja pegawai secara operasional diukur dengan indikator yaitu: 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2012:67)	Likert

2.7 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Pengamatan (*observation*) langsung terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
2. Wawancara (*interview*) kepada pihak manajemen dan pegawai yang memberikan data dan informasi sehubungan dengan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.
3. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang menjadi responden penelitian ini.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Ordinal, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Jawaban Setuju (S) diberi skor 4,



Jawaban Netral (N) diberi skor 3, Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

4. Studi dokumentasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dan informasi yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang memiliki relevansi dengan penelitian.

2.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.8.1 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yaitu:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS, dan untuk uji validitas dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) Reliabilitas menunjuk pada suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Semakin nilai alphanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

2.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2012:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah plot. Cara pengambilan keputusan pada metode plot adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeksninya yaitu dengan cara menganalisis nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance mendekati angka 1 dan VIF di bawah angka 10 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2011:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pula yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



2.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui.

2.9.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Budaya kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Disiplin kerja

b_2 = Koefisien regresi Lingkungan kerja

b_3 = Koefisien regresi Budaya kerja

2.9.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masingmasing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah:

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan budaya kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai).

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai).

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan syarat sebagai berikut : Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel bebasnya secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terikatnya.

2.9.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan (F test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Dengan kaidah pengambilan keputusan :

H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$ (disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan budaya kerja secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai).

H_1 : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (disiplin kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan budaya kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, pada $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

2.9.4 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai yang beralamat di Jalan Jambi No.1, Rambung Barat, Binjai Selatan., Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20722. Adapun jumlah populasi adalah 101 orang.



Sampel yang diambil adalah berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarluaskan kuesioner pada 50 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 50 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.1 Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	30,0	64,0	4,0	2,0	0	100
	2. KP2	46,0	54,0	0	0	0	100
	3. KP3	36,0	60,0	4,0	0	0	100
	4. KP4	38,0	60,0	2,0	0	0	100
	5. KP5	40,0	60,0	0	0	0	100
	6. KP6	28,0	68,0	2,0	2,0	0	100
	7. KP7	36,0	64,0	0	0	0	100
	8. KP8	32,0	68,0	0	0	0	100
	9. KP9	52,0	42,0	6,0	0	0	100
	10. KP10	18,0	68,0	14,0	0	0	100
Disiplin Kerja (X1)	1. DK1	28,0	72,0	0	0	0	100
	2. DK2	38,0	56,0	6,0	0	0	100
	3. DK3	32,0	58,0	10,0	0	0	100
	4. DK4	44,0	48,0	8,0	0	0	100
	5. DK5	40,0	56,0	4,0	0	0	100
	6. DK6	32,0	64,0	4,0	0	0	100
	7. DK7	26,0	70,0	4,0	0	0	100
	8. DK8	26,0	62,0	8,0	4,0	0	100
	9. DK9	14,0	80,0	6,0	0	0	100
	10. DK10	16,0	56,0	26,0	2,0	0	100
Lingkungan Kerja (X2)	1. LK1	24,0	74,0	2,0	0	0	100
	2. LK2	34,0	64,0	2,0	0	0	100
	3. LK3	28,0	72,0	0	0	0	100
	4. LK4	22,0	74,0	4,0	0	0	100
	5. LK5	32,0	68,0	0	0	0	100
	6. LK6	34,0	60,0	6,0	0	0	100
	7. LK7	30,0	66,0	4,0	0	0	100
	8. LK8	32,0	62,0	6,0	0	0	100
	9. LK9	28,0	66,0	6,0	0	0	100
	10. LK10	26,0	68,0	6,0	0	0	100
Budaya Kerja (X3)	1. BK1	26,0	72,0	2,0	0	0	100
	2. BK2	36,0	64,0	0	0	0	100
	3. BK3	32,0	62,0	6,0	0	0	100
	4. BK4	32,0	68,0	0	0	0	100
	5. BK5	30,0	62,0	6,0	2,0	0	100
	6. BK6	42,0	58,0	0	0	0	100
	7. BK7	44,0	56,0	0	0	0	100
	8. BK8	42,0	58,0	0	0	0	100
	9. BK9	40,0	60,0	0	0	0	100
	10. BK10	46,0	54,0	0	0	0	100

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa persentase jawaban responden mengenai dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 30,0% menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 64,0%, kurang setuju sebanyak 4,0% dan tidak setuju sebanyak 2,0%. Persentase jawaban responden mengenai merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan hingga Persentase jawaban responden mengenai saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja lainnya sesuai dengan tabel 2.



3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritis ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1) DK1	0.567	0.278	Valid
	2) DK2	0.677	0.278	Valid
	3) DK3	0.759	0.278	Valid
	4) DK4	0.638	0.278	Valid
	5) DK5	0.660	0.278	Valid
	6) DK6	0.617	0.278	Valid
	7) DK7	0.534	0.278	Valid
	8) DK8	0.630	0.278	Valid
	9) DK9	0.475	0.278	Valid
	10) DK10	0.452	0.278	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1) LK1	0.627	0.278	Valid
	2) LK2	0.813	0.278	Valid
	3) LK3	0.728	0.278	Valid
	4) LK4	0.756	0.278	Valid
	5) LK5	0.638	0.278	Valid
	6) LK6	0.627	0.278	Valid
	7) LK7	0.331	0.278	Valid
	8) LK8	0.527	0.278	Valid
	9) LK9	0.673	0.278	Valid
	10) LK10	0.539	0.278	Valid
Budaya Kerja (X3)	1) BK1	0.634	0.278	Valid
	2) BK2	0.696	0.278	Valid
	3) BK3	0.669	0.278	Valid
	4) BK4	0.640	0.278	Valid
	5) BK5	0.672	0.278	Valid
	6) BK6	0.780	0.278	Valid
	7) BK7	0.757	0.278	Valid
	8) BK8	0.780	0.278	Valid
	9) BK9	0.461	0.278	Valid
	10) BK10	0.458	0.278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.763	0.278	Valid
	2) KP2	0.681	0.278	Valid
	3) KP3	0.522	0.278	Valid
	4) KP4	0.743	0.278	Valid
	5) KP5	0.636	0.278	Valid
	6) KP6	0.565	0.278	Valid
	7) KP7	0.716	0.278	Valid
	8) KP8	0.727	0.278	Valid
	9) KP9	0.449	0.278	Valid
	10) KP10	0.299	0.278	Valid

3.2.2 Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.741	0.6	Reliabel

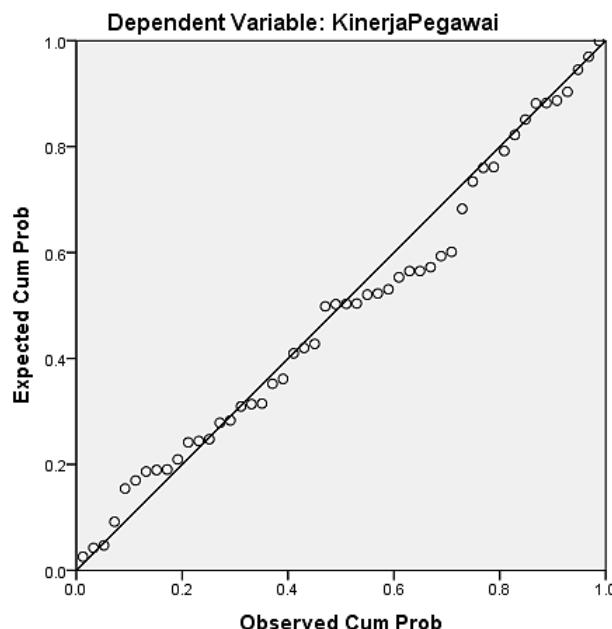


Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja (X2)	0.733	0.6	Reliabel
Budaya kerja (X3)	0.760	0.6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.749	0.6	Reliabel

Dari data tabel 5.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Gambar 2.** Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

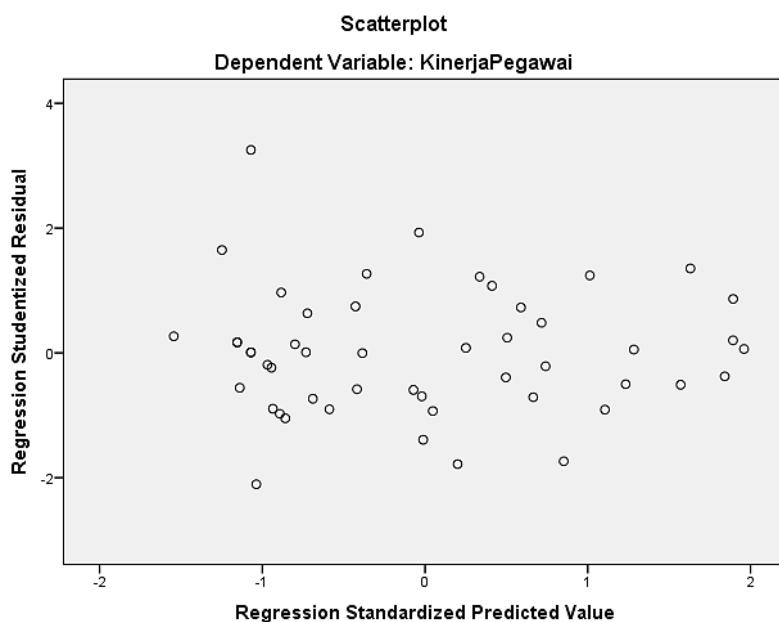
Model	Coefficients ^a		
	Collinearity Statistics		VIF
	Tolerance		
1	DisiplinKerja	.775	1.291
	LingkunganKerja	.742	1.348
	BudayaKerja	.952	1.051

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:

**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

3.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.4.1 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom *Sig.*) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen).

Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 50 - 4 - 1 = 45$), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,014 disajikan dalam tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1 (Constant)	4.108		4.390	.936	.354
DisiplinKerja	.249		.077	.250	3.223 .002
LingkunganKerja	.373		.094	.316	3.992 .000
BudayaKerja	.773		.069	.783	11.210 .000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai p-value (pada kolom *Sig.*) $0,002 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $3,223 >$ dari t tabel 2,014 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai p-value (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $3,992 >$ dari t tabel 2,014 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel budaya kerja memiliki nilai p-value (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan t hitung $11,210 >$ dari t tabel 2,014 artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



3.4.2 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 50 - 4 = 46$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,81. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	424.640	3	141.547	56.432	.000 ^b
Residual	115.380	46	2.508		
Total	540.020	49			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), BudayaKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 56,432 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung > F tabel yakni 56,432 > 2,81. Hal tersebut berarti jika disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.772	1.584

a. Predictors: (Constant), BudayaKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,786. Artinya 78,6% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dan sisanya sebesar 221,4% (100% - 78,6%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4.4 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error		
1 (Constant)	4.108	4.390		.936	.354
DisiplinKerja	.249	.077		.250	3.223 .002
LingkunganKerja	.373	.094		.316	3.992 .000
BudayaKerja	.773	.069		.783	11.210 .000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :



$$Y = 4,108 + 0,249X_1 + 0,373X_2 + 0,773X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,108 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 4,108 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,249 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,249 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,373 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,373 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,773 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel budaya kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,773 satuan.

3.5 Evaluasi

3.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik, dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain, memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, mampu bekerja secara inovatif dan kooperatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan, tugas yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik dan teliti, dalam bekerja saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan.

3.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan, selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya, selalu menaati aturan yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tugas yang dibebankan kepada saya dapat saya selesaikan dengan baik dan teliti, prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak menghambat saya dalam bekerja, selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai.

3.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa kondisi kursi, meja dan sarana lainnya dalam kondisi baik dan dapat digunakan, pencahayaan pada ruang kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai ini terang, fasilitas yang ada sudah membuat kerja saya menjadi lancar, ventilasi udara yang ada saat ini memperlancar pekerjaan, tingkat kebisingan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai ini tidak mengganggu pekerjaan saya, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik, hubungan dengan rekan sekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai ini berjalan dengan lancar, kamar mandi yang tersedia selalu terjaga kebersihannya, selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas

3.5.4 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja adalah searah dengan kinerja pegawai. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai.



Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa pegawai sadar posisi sebagai ASN dan bertindak/bersikap sepenuhnya sesuai peraturan, Organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki, pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di Instansi ini, demi tercapainya tujuan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai saya harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya, giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai untuk menduduki posisi tertentu, pimpinan memberi dorongan kepada saya untuk bekerja secara maksimal, pemimpin mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh, pemimpin memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik, memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Pimpinan, saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis F hitung $>$ F-tabel ($56,432 > 2,81$) pada n = 50 pada taraf sifgifikasi 95%. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,223 > 2,014$) pada n = 50 pada taraf sifgifikasi 95%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,992 > 2,014$) pada n = 50 pada taraf sifgifikasi 95%. Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Binjai, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($11,210 > 2,014$) pada n = 50 pada taraf sifgifikasi 95%..

REFERENCES

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito, (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2010). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Jakarta. STIE YKPN
- Manullang, M (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marwansyah. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabet, Bandung
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mudrajad Kuncoro, (2013). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Rubino Rubiyanto. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke 9.Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Fajar Syahputra. (2013). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi. (2011). Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan
- Ivan Adi Kurnia. (2013). Pengaruh budaya kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional III Malang
- Suardi Yakub. (2014). Pengaruh disiplin kerja, pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Balikpapan
- Suprayitno, dkk. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur