

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Survei Pada KPP Pratama Kuningan Jawa Barat)**

Anjani Rohmadewi

[arohmadewi@gmail.com](mailto:arohmadewi@gmail.com)

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dosen Pembimbing

**Dr.Dyah Ekaari Sekar J., S.E., M.Sc, Ak., QIA**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance. his test uses employee performance as the dependent variable, as well as compensation and work environment as an independent variable. The sample used is permanent employees in KPP Pratama Kuningan. His study uses a purposive sampling method. The type of data used in this study are primary data. Based on the process of distributing the questionnaire a sample of 40 respondents was obtained. Hypothesis testing in this study uses multiple regression using SPSS v.15 software application. The results showed that compensation and work environment had a positive influence on employee performance.*

**Keywords:** *compensation, work environment, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling utama dalam mencapai tujuan utama suatu organisasi (Parwoto, Hartanto, & Istiqomah, 2017). Manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai keinginan, seperti berkarya dan berinovasi serta membentuk suatu kelompok atau komunitas untuk meraih keuntungan atau hanya untuk bersosialisasi saja (Winata, 2016). Karyawan juga merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diantaranya dibengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi (Jannah, Tobing, & Sunardi, 2017).

Pada suatu lembaga sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuannya. Pada lingkungan Direktorat Jendral Pajak salah satu kepercayaan wajib pajak terletak pada petugas pajak. Dengan adanya pandangan buruk terhadap petugas pajak mengakibatkan adanya ketidakpercayaan wajib pajak (WP) terhadap karyawan pajak yang menyebabkan adanya penyalahgunaan uang yang dibayarkan oleh wajib pajak (Siahaan, 2015). Dalam suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi perlu adanya kinerja yang baik (Widyastuti & Rahardja, 2018). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya perubahan dalam suatu lingkungan organisasi (Syafei, Fahmi, & Hubeis, 2016). Oleh karena itu kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap masa depan organisasi tersebut.

Dengan adanya perubahan sistem dalam perpajakan yaitu dari *Official Assesment* menjadi *Self Assesment*, maka dari itu aspek pemeriksaan sangat penting pada lingkungan Direktorat Jendral Pajak, karena pemeriksa merupakan tumpuan dari pemeriksaan pajak (Siahaan, 2015). Maka dari itu aspek pemeriksa sangat berperan penting dalam kepatuhan wajib pajak baik berupa formal maupun material yaitu memiliki tujuan untuk menguji *tax compliance* wajib pajak karena kepatuhan wajib pajak merupakan peningkatan dalam penerimaan pajak. Oleh karena itu pemerintah memandang perlu adanya pembenahan sistem yang sudah ada salah satunya yang menyangkut tentang kinerja pemeriksa pajak, karena kinerja pemeriksa pajak menjadi salah satu peranan terpenting dalam pajak (Siahaan, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan Rukmini (2017) kompensasi memberikan pengaruh yang cukup berarti pada kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi itu penting pada sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan dari organisasinya, serta dapat memberikan perubahan yang signifikan dalam bekerja seperti lebih bersemangat serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi (Nurchayani & Adnyani, 2016). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Blazovich (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor yang penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Musyafi, Utami dan Mayowan (2015) sistem kompensasi yang baik yaitu untuk memperoleh kepuasan kerja yang baik maka suatu organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawainya. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial (Putra, 2017). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik langsung

maupun tidak langsung sebagai salah satu penghargaan organisasi yang diberikan kepada karyawannya (Dewi & Suwandana, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, Adolfini, & Lumintang, 2016) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti lingkungan kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan dalam bekerja. Maka dari itu lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting untuk menciptakan suasana lingkungan yang baik. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan yang baik yaitu aman, sehat serta nyaman (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018). Apabila kondisi lingkungan tidak baik seperti karyawan mudah stres, ruangan tidak nyaman serta sulit untuk berkonsentrasi dalam pekerjaannya maka akan mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja (Prasetyo, Hasiolan, & Warso, 2016).

Adanya perubahan Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 yaitu menjadi Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017 tentang tunjangan kinerja karyawan dilingkungan Direktorat Jenderal Pajak bahwa terlepas dari jabatan yang pegawai memiliki, terdapat kriteria kinerja yaitu adanya capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja karyawan. Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan kriteria tersebut dapat diberikan 10% paling rendah sampai dengan paling banyak 30% lebih tinggi dari tunjangan kinerja.

Terkait dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak tentang Tunjangan Kinerja Pegawai dapat mempengaruhi adanya perubahan tingkat kinerja karyawan. Namun dengan terbitnya peraturan presiden tersebut terdapat masalah yaitu pegawai pajak pada tahun 2016 sampai dengan sekarang dipotong 20% dari tunjangan kerja yang setiap bulannya mereka terima (Yusniawan & Permana, 2018). Dengan adanya peraturan bahwa tunjangan kerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak dipotong akan mempengaruhi kompensasi yang diberikan dan mungkin mempengaruhi juga kinerja pegawai pajak itu sendiri.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kuningan merupakan salah satu penyelenggara perpajakan untuk wilayah Kabupaten Kuningan dan Kabupaten Majalengka. KPP Pratama Kuningan harus memberikan yang terbaik untuk organisasi dan Wajib Pajak. Dengan adanya sumber daya manusia yang dibentuk serta dikembangkan secara optimal maka tujuan dan strategi

akan tercapai. Akan tetapi jumlah pegawai yang ada di KPP Pratama Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawainya kurang memadai. Oleh karena itu perlu dikaji bahwa kinerja pegawai dapat memperbaiki kinerjanya dimasa mendatang.

Penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja yaitu di KPP Pratama Kuningan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Yusniawan & Permana (2018) namun penulis dalam penelitian ini mengganti dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitian Yusniawan & Permana (2018) menunjukkan bahwa remunerasi memberikan pengaruh positif dalam mendorong bekerja agar lebih giat lagi sesuai dengan target. Serta penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfini dan Lumintang (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu dorongan untuk karyawan dalam bekerja. Dengan adanya peraturan yang berdampak pada kompensasi pegawai pajak maka peneliti perlu menguji kembali pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan di lingkungan Direktorat Jendral Pajak, untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian terdahulu.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi *hygiene* yang dikemukakan *Herzberg* sering disebut sebagai teori dua faktor dan dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja (Andjarwati, 2015). Teori dua faktor ini terdiri dari faktor *hygiene* dan kedua disebut faktor motivator atau *hygiene and motivational factors*. *Herzberg* menyatakan kedua faktor tersebut tidak berdampingan satu sama lain. Beliau berpendapat bahwa apabila dengan adanya faktor motivator yang tinggi maka akan menjadi penyebab pada kepuasan hati yang tinggi, sebaliknya apabila faktor *hygiene* yang tinggi maka akan menyebabkan pekerja tidak berpuas hati (Herzberg, 1959) dalam (Andjarwati, 2015). Oleh karena itu dua faktor tersebut sangat perlu digunakan sebagai acuan bahwa adanya kepuasan atau tidak pada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut (Andjarwati, 2015) faktor-faktor yang dapat memotivasi (pemuas) dan faktor *higiene* (faktor ketidakpuasan) masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Pemuas
  - a. Prestasi
  - b. Penghargaan
  - c. Pekerjaan itu sendiri tanggung jawab

- d. Kenaikan pangkat
  - e. Perkembangan
2. Ketidakpuasan
- a. Kebijakan perusahaan
  - b. Pengawasan
  - c. Kondisi kerja
  - d. Hubungan dengan yang lain
  - e. Gaji
  - f. Status
  - g. Keamanan kerja
  - h. Kehidupan pribadi

*Herzberg* menggunakan istilah *'hygiene'* yang memiliki arti bahwa adanya fungsi yang bertujuan untuk menghilangkan berbagai resiko di lingkungan kerja (Andjarwati, 2015). Dengan adanya bebrbagai resiko dalam lingkungan kerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang sehat dapat mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi lingkungan yang sehat juga tidak menjamin penyesuaian diri seseorang dapat mempengaruhi adanya ketidakpuasan (Andjarwati, 2015). Oleh karena itu teori ini menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu salah satunya adanya istilah *hygiene* yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maka dari itu lingkungan kerja sangat penting dalam sebuah organisasi yang nantinya akan mempegaruhi kinerja karyawan.

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut teori Dua Faktor Herzberg (1959) dalam Andjarwati (2015) bahwa dengan adanya faktor pemuas yaitu penghargaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi sebagai salah satu penghargaan pada karyawannya, akan meningkatkan semangat bekerja pada karyawan. Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan atau organisasi (Siahaan, 2015). Kompenasi mempunyai dua aspek penting yang pertama yaitu pembayaran langsung seperti gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua dalam bentuk tidak langsung seperti tunjangan, dan asuransi yang dibayarkan perusahaan (Parwoto et al., 2017). Menurut penelitian yang dilakukan Rukmini (2017) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Mujiati (2016) menyatakan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan Wijianti & Suddin (2012) dan Arianto (2015) juga menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya potongan 20% pada tunjangan karyawan di lingkungan Direktorat Jendral Pajak memiliki pengaruh terhadap kompensasi yaitu melalui faktor pemuas yang berupa penghargaan. Namun disamping aspek penting pada kompensasi yaitu adanya pembayaran langsung seperti gaji, insentif, komisi dan bonus. Selain itu terdapat pula aspek penting yang lain yaitu adanya aspek tidak langsung seperti tunjangan dan asuransi yang dibayarkan perusahaan. Peneliti menduga bahwa dengan adanya kompensasi tetap memberikan pengaruh positif. Berdasarkan uraian di atas hipotesis yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

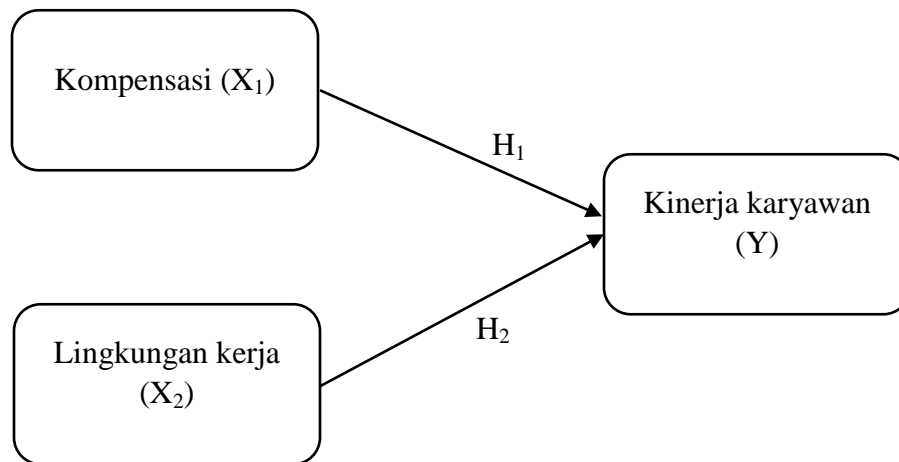
## ***2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan***

Menurut teori Dua Faktor Herzberg (1959) dalam Andjarwat, (2015) dengan adanya faktor ketidakpuasan pada lingkungan kerja yang akan berisiko pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi langsung kinerja karyawannya (Prasetyo et al., 2016). Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dapat melaksanakan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, apabila lingkungan kerja tidak baik maka tidak efisiennya suatu sistem kerja maka hal tersebut dapat mempengaruhi efektifitas organisasi secara langsung maupun tidak langsung yang meliputi kinerja dan produktifitas, absenteisme dan perputaran serta keanggotaan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan Adha et al., (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yugusna, Fathoni, & Haryono (2016) dan Kusniawati, Nurhayati, & Herlina (2014) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketidakpuasan pada lingkungan kerja memberikan risiko pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan mempengaruhi adanya perubahan tingkat kinerja karyawan. Dari uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>**: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun model penelitian sebagai berikut :



## METODE PENELITIAN

### 1. Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) objek penelitian merupakan suatu atribut yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji serta melakukan pengamatan setelah itu ditarik kesimpulan. Objek penelitian yang digunakan yaitu KPP Pratama Kuningan. Subjek penelitian merupakan responden yang akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Subjek pada penelitian ini yaitu pegawai tetap pada KPP Pratama Kuningan.

### 2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data berupa angka yang diperoleh langsung di lapangan (Sugiyono, 2014). Data yang digunakan dalam penelitian ini melalui cara memperolehnya yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diambil langsung melalui survey (Sugiyono, 2014). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner. Daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan berupa permasalahan yang akan diteliti. Kuisisioner tersebut akan diberikan kepada seluruh pegawai di KPP Prtama Kuningan.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena dalam penelitian ini memerlukan

adanya kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan yaitu pegawai tetap serta pegawai yang berpengalaman kerja minimal 5 tahun. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai KPP Pratama Kuningan.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval. Sebagai penentuan skor untuk mengukur variabel-variabel yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan jenjang sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
2. Jawaban Setuju : Skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju : Skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Sedangkan untuk menilai kuesioner valid atau tidak serta reliabel atau tidak menggunakan uji validitas data serta uji reliabilitas data.

#### **5. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **a. Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu:

##### **1) Variabel Dependen**

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Menurut Prasetyo, Hasiolan dan Warso (2016) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya.

##### **2) Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen baik positif maupun negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **a) Kompensasi**

Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian keuangan dan layanan nyata serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Tung, 2017). Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial.

##### **b) Lingkungan kerja**



Lingkungan adalah semua aspek dan gejala fisik yang memberikan pengaruh kepada seseorang (Sofiyana, 2018). Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan tergantung pada kondisi lingkungan kerja yang baik atau buruk.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebarkan kuesioner di KPP Pratama Kuningan dengan peta distribusi seperti dalam tabel berikut:

*Tabel 1*  
*Tingkat Pengembalian Kuesioner*

| <b>Departemen</b>                 | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-----------------------------------|---------------|-------------------|
| Kuesioner yang di sebar           | 60            | 100%              |
| Kuesioner yang tidak kembali      | 10            | 16,67%            |
| Kuesioner yang dapat diolah       | 40            | 66,67%            |
| Kuesioner yang tidak dapat diolah | 10            | 16,67%            |

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Data statistik karakteristik responden menampilkan rincian mengenai identitas responden seperti, umur, jenis kelamin pendidikan terakhir, lama bekerja, departemen dan jabatan. Deskripsi karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

*Tabel 2*  
*Data Statistik Karakteristik Responden*

| <b>Keterangan</b>   | <b>Deskripsi</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|---------------------|------------------|---------------|-------------------|
| Umur                | Jumlah Responden | <b>40</b>     | <b>100%</b>       |
|                     | 25-30            | <b>18</b>     | <b>45%</b>        |
|                     | 31-35            | <b>9</b>      | <b>22,5%</b>      |
|                     | 36-40            | <b>6</b>      | <b>15%</b>        |
|                     | 41-45            | <b>3</b>      | <b>7,5%</b>       |
|                     | 46-50            | <b>3</b>      | <b>7,5%</b>       |
|                     | 51-55            | <b>0</b>      | <b>0%</b>         |
|                     | 56-60            | <b>1</b>      | <b>2,5%</b>       |
| Jenis Kelamin       | Jumlah Responden | <b>40</b>     | <b>100%</b>       |
|                     | Laki-Laki        | <b>22</b>     | <b>55%</b>        |
|                     | Perempuan        | <b>18</b>     | <b>45%</b>        |
| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | <b>40</b>     | <b>100%</b>       |
|                     | SMA              | <b>0</b>      | <b>0%</b>         |
|                     | D1               | <b>6</b>      | <b>15%</b>        |
|                     | D3               | <b>17</b>     | <b>43%</b>        |
|                     | S1               | <b>17</b>     | <b>43%</b>        |

| <b>Keterangan</b> | <b>Deskripsi</b>                        | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|-------------------|---|---------------|-------------------|
|                   | S2                                      | <b>0</b>      | <b>0%</b>         |
|                   | S3                                      | <b>0</b>      | <b>0%</b>         |
| Lama Bekerja      | Jumlah Responden                        | <b>40</b>     | <b>100%</b>       |
|                   | < 5 Tahun                               | <b>0</b>      | <b>0%</b>         |
|                   | 5-10 Tahun                              | <b>19</b>     | <b>48%</b>        |
|                   | 10-15 Tahun                             | <b>12</b>     | <b>30%</b>        |
|                   | > 15 Tahun                              | <b>9</b>      | <b>23%</b>        |
| Departemen        | Jumlah Responden                        | <b>40</b>     | <b>100%</b>       |
|                   | Sub. Bagian Umum dan Kepatuhan Internal | <b>8</b>      | <b>20%</b>        |
|                   | Pengawas dan Konsultasi II              | <b>7</b>      | <b>18%</b>        |
|                   | Pengawas dan Konsultasi III             | <b>12</b>     | <b>30%</b>        |
|                   | Pelayanan                               | <b>13</b>     | <b>33%</b>        |
| Jabatan Pekerjaan | Jumlah Responden                        | <b>40</b>     | <b>100%</b>       |
|                   | Kepala                                  | <b>2</b>      | <b>5%</b>         |
|                   | Pelaksana                               | <b>21</b>     | <b>53%</b>        |
|                   | Account Representative                  | <b>16</b>     | <b>40%</b>        |
|                   | Keuangan                                | <b>1</b>      | <b>3%</b>         |

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berumur 25-30 tahun sebanyak 18 responden atau sebesar 45%. Responden yang berumur 31-35 sebanyak 9 responden atau 22,5%. Selanjutnya yaitu responden dengan umur 36-40 sebanyak 6 reponden atau 15%. Responden yang memiliki umur 41-45 sebanyak 3 responden atau 7,5%. Berikutnya yaitu responden yang berumur 46-50 sebanyak 3 responden atau 7,5% sedangkan tidak ada responden yang berumur 51-55. Responden yang berumur 56-60 sebanyak 1 reponden atau 2,5%. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 atau sebesar 55% dan untuk perempuan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%. Mska dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki.

Tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA, S2 dan S3. Selanjutnya reponden dengan pendidikan terakhir D1 sebanyak 6 responden atau sebesar 15%, untuk D3 sebanyak 17 responden atau sebesar 43%, untuk S1 sebanyak 17 rrsponden atau sebanyak 43%. Maka responden dengan pendidikan terakhir terbanyak yaitu D3 dan S1.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 0 atau sebesar 0%. Untuk lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar

48%, untuk lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 12 responden atau 30%, dan untuk lama bekerja > 5 tahun sebanyak 9 reponden 5-10 tahun.

Responden dengan departemen sub. Bagian umum dan lepatuhan internal sebanyak 8 responden atau sebesar 20%, departemen pengawas dan konsultasi II sebanyak 7 responden atau sebesar 18%, departemen pengawas dan konsultasi III sebanyak 12 reponden atau sebesar 30%, yang terakhir departemen pelayanan ada sebanyak 13 responden atau sebesar 33%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dari departemen pelayanan yaitu 13 responden.

Adapun responden yang mempunyai jabatan kepala sebanyak 2 responden atau sebanyak 5%, selanjutnya ada reponden yang memiliki jabatan sebagai pelaksana yaitu sebanyak 21 responden atau sebanyak 53%. Berikutnya reponden yang memiliki jabatan sebagai account representative sebanyak 16 responden atau sebanyak 40%. Dan yang terakhir yaitu responden yang memiliki jabatan sebagai keuangan sebanyak satu responden atau sebanyak 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki jabatan sebagai pelaksana.

Tabel 3  
Statistik Deskriptif

| <i>Descriptive Statistics</i> |    |                      |          |             |         |             |
|-------------------------------|----|----------------------|----------|-------------|---------|-------------|
|                               | N  | <i>Std Deviation</i> | Teoritis |             | Aktual  |             |
|                               |    |                      | Kisaran  | <i>Mean</i> | Kisaran | <i>Mean</i> |
| TOTAL_X1                      | 40 | 4,236                | 12-60    | 42          | 46-60   | 50,95       |
| TOTAL_X2                      | 40 | 3,69                 | 11-55    | 33          | 44-55   | 46,97       |
| TOTAL_Y                       | 40 | 4,425                | 12-60    | 42          | 48-60   | 52,25       |

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel di atas, variabel- variabel dalam penelitian ini memiliki nilai mean aktual lebih besar dari mean teoritis, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di KPP Pratama Kuningan.

### Uji Validitas

Dalam penelitan ini hanya menggunakan *KMO and Bartlett's Test* dan *Component Matrix*. Kriteria pengujian uji validitas apabila menghasilkan  $KMO > 0,5$  dan *faktor loading > 0,5* maka instrumen yang diukur valid. Hasil analisis faktor KMO dan Component Matrix dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Nilai KMO | Keterangan |
|----------|-----------|------------|
|----------|-----------|------------|

|                  |       |       |
|------------------|-------|-------|
| Kompensasi       | 0,802 | Valid |
| Lingkungan kerja | 0,567 | Valid |
| Kinerja Karyawan | 0,736 | Valid |

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara untuk menguji maupun mengukur suatu instrumen apakah cukup dapat dipercaya untuk bisa diterapkan sebagai alat pengumpul yaitu kuesioner. Cara untuk mengetahui uji reliabilitas dapat dilihat dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian yang memiliki *cronbach's alpha*  $< 0,50$  maka reliabilitas rendah, instrumen penelitian yang memiliki *cronbach's alpha* antara  $0,50-0,70$  maka reliabilitas moderat, instrumen penelitian yang memiliki nilai *cronbach's alpha* antara  $0,70-0,90$  maka reliabilitas tinggi dan instrumen penelitian yang memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,90$  maka reliabilitasnya sempurna (Nadzaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5  
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel         | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan          |
|----|------------------|------------------------|---------------------|
| 1  | Kompensasi       | 0,926                  | Reliabilitas Tinggi |
| 2  | Lingkungan Kerja | 0,911                  | Reliabilitas Tinggi |
| 3  | Kinerja Karyawan | 0,932                  | Reliabilitas Tinggi |

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

### Uji Normalitas

Dalam uji normalitas mengandung suatu pengujian yang bertujuan untuk menguji sebuah residual data berdistribusi normal atau tidak. Di dalam pengujian normalitas mampu terlihat signifikansi pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan signifikansi minimum  $\text{sig} > 0,05$  maka data tersebut dinyatakan normal (Nadzaruddin dan Basuki, 2015). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 6  
Hail Uji Normalitas

| Asymp.Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|-----------------------|------------|
| 0,152                 | Normal     |

Sumber: *Output SPSS v.15.0, 2019*

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dengan model yang di regresi. Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara melihat tabel *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Suatu data apabila nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 7  
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel Independen   | Collinerity Statistic |       | Keterangan                      |
|-----------------------|-----------------------|-------|---------------------------------|
|                       | Tolerance             | VIF   |                                 |
| Kompensasi (X1)       | 0,519                 | 1,928 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,519                 | 1,928 | Tidak Terjadi Multikolinieritas |

Sumber: *Output SPSS v.15.0, 2019*

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui dalam suatu data apakah terdapat penyimpangan maupun tidak. Dalam uji heteroskedastisitas dijalankan untuk menguji model regresi yang digunakan tidak memiliki kesamaan varian. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan menggunakan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independennya. Suatu data yang terkumpul dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila memiliki nilai signifikansi > 0,05 maka variabel tersebut terbebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2001). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 8  
Hail Uji Heteroskedastisitas

| Variabel independen | t     | Sig   | Keterangan                        |
|---------------------|-------|-------|-----------------------------------|
| Kompensasi          | 0,196 | 0,391 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja    | 0,422 | 0,675 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: *Output SPSS v.15.0, 2019*

### Uji Hipotesis

Table 9  
Hasil Uji Hipotesis

| Variabel | Unstandardized Coefficients |            | Sig. |
|----------|-----------------------------|------------|------|
|          | B                           | Std. Error |      |

|                          |        |       |       |
|--------------------------|--------|-------|-------|
| Constant                 | 11,031 | 7,08  | 0,128 |
| Kompensasi               | 0,416  | 0,172 | 0,02  |
| Lingkungan Kerja         | 0,426  | 0,197 | 0,037 |
| <b>Adjusted r Square</b> | 0,453  |       |       |

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah 11,031. Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai B sebesar 0,416. Variable Lingkungan Kerja memiliki nilai b sebesar 0,426 dilihat pada table bagian *Unstandardized Coefficients*.

### 2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* sebesar 0,453. Artinya variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 45,3% dan sisanya sebesar 54,7%.

### 3. Uji Signifikan Parsial (Uji *t*)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis dapat diketahui hasil pengujian hipotesis dengan melihat nilai sig dan nilai *unstandardized coefficients B* dari masing-masing variabel independen. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil uji hipotesis:

#### a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji *t* pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai sig sebesar  $0,02 < \alpha (\alpha = 0,05)$  dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,416. Artinya bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

#### b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji *t* pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig sebesar  $0,037 < \alpha (\alpha = 0,05)$  dan arah koefisien regresi bernilai

positif yaitu sebesar 0,426. Artinya bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_2$ ) diterima.

## **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Kuningan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai KPP Prtama Kuningan. Berdasarkan teknik pengambilan sampel purposive sampling dengan jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 40 kuesioner, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KPP Pratama Kuningan menyatakan bahwa:
  - a. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya potongan 20% pada tunjangan pegawai di lingkungan Direktorat Jendral Pajak akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan pada KPP Pratama Kuningan, karena apabila kompensasi yang diberikan tidak memberikan kepuasan pada karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Sebaliknya apabila kompensasi yang diberikan dapat memberikan kepuasan pada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
  - b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang baik di KPP Pratama Kuningan, karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik maka karyawan akan mengerjakan pekerjaannya kurang memuaskan.

### **Saran**

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini memiliki saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Saran dari penulis untuk KPP Pratama Kuningan adalah lebih nenerhatikan kualitas pegawai atau karyawan agar dalam melayani wajib pajak lebih maksimal serta dalam menjalankan tugasnya akan lebih berkualitas.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan obyek penelitian, misalnya mencakup beberapa Kantor Pelayanan Pajak.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan data menggunakan kuesioner akan menimbulkan bias di dalam pengisian kuesioner karena peneliti tidak memantau langsung sehingga jawaban yang diberikan oleh responden mungkin saja tidak mencerminkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Obyek penelitian hanya dilakukan di satu Kantor Pelayanan Pajak saja, yaitu hanya dilakukan di KPP Pratama Kuningan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan 2 (dua) variabel independen saja yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga kesimpulan yang diperoleh terbatas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidz, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori xy Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 45–54.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>
- Blazovich, J. L. (2013). Team identity and performance-based compensation effects on performance. *Team Performance Management*, 19(3), 153–184. <https://doi.org/10.1108/TPM-11-2012-0035>.
- Dewi, I. G. A. S., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan , Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bali* 5(4), 1969–1997.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jannah, E. F., Tobing, D. K. S., & Sunardi. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD . Lumintu Ambulu Jember The Influence of The Work Environment and Compensation On Performance Jember. IV*(1), 104–108.



- Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 49–70.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. 4(1), 45–55.
- Musyafi', R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(2), 149–157.
- Nazaruddin, I., & Setyawan, H. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, dan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 12(2), 197–207.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- sParwoto, Hartanto, S., & Istiqomah. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawa PT. PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Prasetyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2).
- Putra, J. T. L. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (Persero) Area Malang). *Jurnal MD*, 3(1).
- Rukmini. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 49–60. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.64>.
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 7956–7983.
- Siahaan, E. N. (2015). The Effect of Work Experience, Job Stress, Financial Compensation, and Work Environment on the Performance of Tax Inspectors (Empirical Study on the Performance of Tax Inspectors in KPP Madya Pekanbaru and KPP Madya Batam). *Jom FEKON*, (3), 1–16.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Journal of Management*, 7(1), 1–13.

- Wijayanti, K., & Suddin, A. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan CV Maju Abadi Garment di Sukoharjo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(1), 63–70.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan. *Journal Of Management*, 2(2), 1–23.
- Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3, 38–58.