

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek/Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kuningan. Subjek penelitian yang digunakan penelitian ini yaitu pegawai tetap yang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada pegawai tetap KPP Pratama Kuningan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 10 Desember 2019 dan pengambilan kuesioner dilakukan pada tanggal 17 Desember 2019.

Tabel 2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Departemen	Jumlah	Persentase
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

Berdasarkan table 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebar di KPP Pratama Kuningan sebanyak 60 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner atau sebesar 83,33%, sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 10 atau sebesar 16,67%. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 40 atau sebesar 66,67%, sedangkan kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 10 atau sebesar 16,67%.

Data identitas responden yang diperoleh yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, bagian atau departemen dan jabatan pekerjaan. Deskripsi responden ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 3
Data Statistik Karakteristik Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Persentase
Umur	Jumlah Responden	40	100%
	25-30	18	45%
	31-35	9	22,5%
	36-40	6	15%
	41-45	3	7,5%
	46-50	3	7,5%
	51-55	0	0%
	56-60	1	2,5%
Jenis Kelamin	Jumlah Responden	40	100%
	Laki-Laki	22	55%
	Perempuan	18	45%
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	40	100%
	SMA	0	0%
	D1	6	15%
	D3	17	43%
	S1	17	43%
	S2	0	0%
	S3	0	0%
Lama Bekerja	Jumlah Responden	40	100%
	< 5 Tahun	0	0%
	5-10 Tahun	19	48%
	10-15 Tahun	12	30%
	> 15 Tahun	9	23%
Departemen	Jumlah Responden	40	100%
	Sub. Bagian Umum dan Kepatuhan Internal	8	20%
	Pengawas dan Konsultasi II	7	18%
	Pengawas dan Konsultasi III	12	30%
	Pelayanan	13	33%
Jabatan Pekerjaan	Jumlah Responden	40	100%
	Kepala	2	5%
	Pelaksana	21	53%

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Persentase
	Account Representative	16	40%
	Keuangan	1	3%

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berumur 25-30 tahuns 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 lakui-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 atau sebanyak 23%, maka dari itu responden dengan lama bekerja terbanyak yaitu 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.

B. Uji Kualitas Instrumen Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistic deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai rata-rata jawaban reponden menjawab tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk memberikan gambaran secara deskriptif mengenai jumlah sampel, standar

deviasi, kisaran dan mean dari masing-masing variable yang disajikan pada table 4.3 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji 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

Kisaran teoritis merupakan perkiraan nilai kisaran minimum dan maksimum total skor jawaban dari setiap variabel. Nilai kisaran minimum diperoleh dengan cara mengalikan total pernyataan dengan nilai jawaban terendah. Nilai kisaran maksimum diperoleh dengan cara mengalikan total pernyataan dengan jawaban tertinggi. Kisaran actual merupakan nilai minimum dan maksimum dari dilakukannya analisis statistic deskriptif. Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Kompensasi

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 40 dengan standar deviasi 4,326. Kompensasi memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 12-60 dengan rata-rata (*mean*) teoritis sebesar 42. Berdasarkan jawaban responden kisaran actual yaitu 46-60 dengan rata-rata (*mean*) actual sebesar 50,59. Hasil uji statistik deskriptif ini menunjukkan jika *mean* actual (50,59) >

mean teoritis 42 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kompensasi yang dimiliki oleh setiap pegawai tinggi.

b. Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 40 dengan standar deviasi sebesar 3,69. Partisipasi lingkungan kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 11-55 dengan rata-rata (*mean*) teoritis sebesar 33. Berdasarkan jawaban responden kisaran aktual yaitu 44-55 dengan rata-rata (*mean*) aktual sebesar 46,97. Hasil uji statistic deskriptif ini menunjukkan jika *mean* aktual (46,97) > *mean* teoritis (33), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata partisipasi lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai tinggi.

c. Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik deskriptif pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 40 dengan standar deviasi sebesar 4,425. Lingkungan kerja memiliki kisaran teoritis nilai jawaban antara 12-60 dengan rata-rata (*mean*) teoritis sebesar 42. Berdasarkan jawaban responden aktual yaitu 48-60 dengan rata-rata (*mean*) aktual sebesar 52,25. Hasil uji statistik deskriptif ini menunjukkan jika *mean* aktual (52,52) > *mean* teoritis (42) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja karyawan yang diperoleh oleh setiap pegawai tinggi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengukur apakah instrumen alat ukur kuesioner yang digunakan dalam penelitian tepat atau valid. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasi skor dari setiap indikator-indikator. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner (Nazaruddin & BAzuki, 2015). Pada penelitian uji validitas menggunakan metode *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dengan melihat *output KMO and Bartlett's test*. Kriteria pengujian uji validitas apabila menghasilkan nilai $KMO > 0,5$ dan *factor loading* $> 0,5$ maka instrument yang diukur valid.

1) Kompensasi

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Uji Validitas				
No	Butir Pernyataan	Nilai KMO	Factor Loading	Keterangan
1	X1.1	0,802 > 0,5	0,839	Valid
2	X1.2		0,869	Valid
3	X1.3		0,783	Valid
4	X1.4		0,748	Valid
5	X1.5		0,769	Valid
6	X1.6		0,564	Valid
7	X1.7		0,589	Valid
8	X1.8		0,824	Valid
9	X1.9		0,608	Valid

Uji Validitas				
No	Butir Pernyataan	Nilai KMO	Factor Loading	Keterangan
10	X1.10		0,739	Valid
11	X1.11		0,811	Valid
12	X1.12		0,925	Valid

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa variabel independen kompensasi memiliki nilai *KMO* sebesar 0,802, dimana nilai tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,5. Sementara *factor loading* untuk masing-masing item pernyataan variabel kompensasi dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2) Lingkungan Kerja

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Uji Validitas				
No	Butir Pernyataan	Nilai <i>KMO</i>	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
1	X2.1	0,567 > 0,5	0,698	Valid
2	X2.2		0,574	Valid
3	X2.3		0,852	Valid
4	X2.4		0,666	Valid
5	X2.5		0,640	Valid
6	X2.6		0,754	Valid
7	X2.7		0,751	Valid
8	X2.8		0,823	Valid
9	X2.9		0,641	Valid
10	X2.10		0,828	Valid
11	X2.11		0,767	Valid

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel independen lingkungan kerja memiliki nilai *KMO* sebesar 0,567, dimana nilai tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Sementara *factor loading* untuk masing-

masing item pernyataan lebih besar dari 0,5, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan variabel lingkungan kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

3) Kinerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji Validitas				
No	Butir Pernyataan	Nilai KMO	Factor Loading	Keterangan
1	Y.1	0,736 > 0,5	0,848	Valid
2	Y.2		0,877	Valid
3	Y.3		0,842	Valid
4	Y.4		0,732	Valid
5	Y.5		0,654	Valid
6	Y.6		0,672	Valid
7	Y.7		0,630	Valid
8	Y.8		0,877	Valid
9	Y.9		0,790	Valid
10	Y.10		0,759	Valid
11	Y.11		0,667	Valid
12	Y.12		0,731	Valid

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai *KMO* sebesar 0,736, dimana nilai tersebut memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Sementara itu *factor loading* untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan variabel kinerja karyawan dikatakan valid atau layak dijadikan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu alat pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu berdasarkan item-item pernyataan di dalam kuesiner (Ghozali, 2007). Uji reliabilitas pada

penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan taraf signifikan 5%. Setiap item pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Nazaruddin & Basuki, 2015). Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrument dari setiap variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan table 4.7 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki *cronbach's alpha* sebesar 0,925, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,911, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,932. Secara keseluruhan, variabel di atas memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7. Maka, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Syarat bahwa model regresi residual berdistribusi

normal apabila data memiliki nilai sig lebih dari 0,05 (Nazaruddi & Basuki, 2015). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,18603962
Most Extreme Differences	Absolute	,179
	Positive	,179
	Negative	-,117
Kolmogorov-Smirnov Z		1,135
Asymp. Sig. (2-tailed)		,152

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* atau nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,152 lebih besar dari alpha ($\alpha = 0,05$) artinya bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji model regresi dalam suatu penelitian apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan syarat *Varian Inflation Factor* (VIF) dan *nilai tolerance* $> 0,1$ maka pengujian tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat [ada tabel 4.9 di bawah.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *VIF* $1,928 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* $0,519 > 0,1$ variabel lingkungan kerja memiliki nilai *VIF* $1,928 < 10$ dan memiliki nilai *tolerance* $0,519 > 0,1$. Secara keseluruhan, semua variable independen memiliki nilai *VIF* < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian tidak terjadi ketidaksamaan varian satu dengan yang lainnya. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* menggunakan regresi absolut yang dikatakan heteroskedastisitas apabila memiliki signifikansi probabilitas $< 0,05$. Sebaliknya apabila $> 0,05$ dikatakan sebagai non-heteroskedastisitas.

Tabel 11
Hasil 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

Berdasarkan table 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa variable kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391 atau lebih besar dari 0,05

dan variable lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,675 atau lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variable independen terhadap variable dependen yaitu pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat bantu analisis yaitu IBM SPSS versi 15. Berikut adalah hasil regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Regresu Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,031	7,08		1,558	0,128
TOTAL_X1	0,416	0,172	0,399	2,424	0,02
TOTAL_X2	0,426	0,197	0,355	2,161	0,037

Sumber: *Output SPSS v.15.0*, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 yaitu tabel hasil analisis regresi linier berganda maka model persamaan regresi linier berganda yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,031 + 0,399X_1 + 0,355X_2 + e$$

Menurut model persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 11,031. Artinya, apabila Kompensasi dan Lingkungan Kerja dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 11,031.

Koefisien regresi pada variabel independen Kompensasi yaitu 0,399. Hal ini berarti bahwa apabila variabel Kompensasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,399 atau 39,9% dengan asumsi variabel yang lain dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan.

Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja yaitu 0,355. Hal ini berarti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,355 atau 35,5% dengan asumsi variabel yang lain dianggap bernilai 0 (nol) atau konstan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$) dan dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada table 4.12 dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694(a)	0,481	0,453	3,271

Sumber: *Output SPSS v.15.0, 2019*

Menurut hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa 45,3% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen, yaitu Kompensai dan Lingkungan Kerja sisanya yaitu sebesar 54,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

3. Uji *t*

Uji *t* merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual atau parsial terhadap variabel dependen. Suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila $\text{sig} < 0,05$. Hasil dan pengujian ini juga melihat nilai *Unstandardized Coefficients* B (Beta), apakah arahnya negatif atau positif. Adapun hasil pengujian signifikansi secara parsial (uji *t*) telah disajikan pada tabel 4.13 berikut.

Tabel 14
Hasil Uji *t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,031	7,08		1,558	0,128
TOTAL_X1	0,416	0,172	0,399	2,424	0,02
TOTAL_X2	0,426	0,197	0,355	2,161	0,037

Sumber: *Output SPSS v.15.0, 2019*

Hasil uji t yang telah disajikan pada Tabel 4.13 di atas dapat menjelaskan hasil pengujian hipotesis dengan melihat nilai signifikan dan nilai *Unstandardized Coefficients* B (Beta) dari masing-masing variabel independen. Berikut adalah penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis di antaranya:

a) Hasil Uji Hipotesis 1 (H_1)

Hasil uji t pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variable Kompensasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,02 < \alpha 0,05$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,416. Artinya bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Hasil Uji Hipotesis 2 (H_2)

Hasil uji t pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,037 < \alpha 0,05$ dan arah koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,426. Artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Kuningan Jawa Barat

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada KPP Pratama Kuningan Jawa Barat yang berarti bahwa indikator gaji sudah diberikan sesuai dengan yang pegawai harapkan serta pegawai juga menerima gaji tepat waktu . Selain

gaji ada juga indikator lain yaitu seperti insentif dan bonus diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan pegawai. Pegawai juga mendapat fasilitas asuransi kesehatan. Tidak hanya itu saja, cuti yang diberikan oleh kantor juga dimanfaatkan oleh pegawai sebaik mungkin. Selanjutnya ada juga darmawisata yang diberikan kantor untuk pegawainya yaitu diselenggarakan sesuai dengan kesepakatan seluruh pegawai. Selain itu pegawai pajak juga mendapatkan manfaat pensiun yang memadai. Kebijakan promosi yang diberikan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan karirnya. Dan yang terakhir yaitu pegawai mendapat penghormatan dan penghargaan melalui tugas-tugas yang diberikan.

Dengan demikian bahwa hasil ini mendukung teori Dua Faktor Herzberg yaitu adanya faktor pemuas penghargaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya potongan 20% pada tunjangan pegawai di lingkungan Direktorat Jendral Pajak kompensasi tetap memberikan pengaruh pada kinerja karyawan pada KPP Pratama Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa 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.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Wijianti & Suddin (2012) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan karyawan maka

kinerja karyawan akan meningkat. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Mujiati (2016) menyatakan hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin layak kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan KPP Pratama Kuningan Jawa Barat yang berarti bahwa pecahayaan di tempat kerja sudah nyaman serta temperatur ruangan juga tidak mempengaruhi suhu tubuh dan dapat beradaptasi dengan suhu udara di lingkungan tempat kerja. Selain itu tempat kerja jauh dari kebisingan maka pegawai dapat bekerja dengan konsentrasi. Warna yang digunakan di lingkungan kerja nyaman dan indah dipandang serta ruang kantor yang cukup luas menjadi hal penting agar pegawai merasa tetap nyaman. Bukan hanya itu, kantor terasa aman dan nyaman karena adanya *security* yang bertugas.

Pegawai KPP Pratama Kuningan Jawa Barat memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan. Tidak hanya dengan pimpinan saja, tetapi juga memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja dan dapat bekerjasama dalam menjalankan tugas. Selain itu pegawai memiliki kontribusi kegiatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik

Dengan demikian hasil ini pun sesuai dengan teori Dua Faktor Herzberg yaitu adanya faktor ketidakpuasan pada lingkungan kerja akan

berisiko pada kinerja karyawan. Maka 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.

Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Kusniawati et al., (2014) menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa standar kebutuhan karyawan dalam bekerja sudah terpenuhi seperti peralatan, tata ruang dan kondisi fisik ruangan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Yugusna et al. (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.