

**OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KEMAMPUAN KERJA,
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA
(Studi pada Pegawai di KPP Pratama Boyolali)**

Iwan Nugroho, Bambang Mursito, Supawi Pawenang
Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta
Email : nugrohoiwan35@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze (1) the effect of work ability on employee performance at the KPP Pratama Boyolali, (2) the effect of welfare benefits on employee performance at the KPP Pratama Boyolali, (3) the effect of work discipline on employee performance at the KPP Pratama Boyolali, (4) the effect of work environment on employee performance at the KPP Pratama Boyolali.

This research is categorized as a descriptive quantitative study. The research was conducted at KPP Pratama Boyolali. The reason for selecting this location is because KPP Pratama Boyolali plays an important role in tax revenue collection in Boyolali and its surrounding areas. As one of the main institutions in tax management, the employee performance at KPP Pratama Boyolali directly affects the achievement of national revenue targets. The planned period for the study is from June 2024 to December 2024. The population and sample for this study consist of 79 employees of KPP Pratama Boyolali. The sampling technique used is saturated sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis.

The author concludes that (1) work ability does not have a significant effect on employee performance at KPP Pratama Boyolali, (2) welfare benefits have a positive and significant effect on employee performance at KPP Pratama Boyolali, (3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance at KPP Pratama Boyolali, (4) work environment does not have a significant effect on employee performance at KPP Pratama Boyolali.

Keywords: work ability, welfare benefits, work discipline, work environment, performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kemampuan SDM yang ada. Karyawan adalah orang yang bekerja di perusahaan atau instansi dan menerima gaji atas pekerjaan mereka. Dalam operasional perusahaan, SDM adalah salah satu modal utama yang sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola SDM dengan baik.

Kemampuan kerja menunjukkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kemampuan ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, kinerja mereka akan maksimal, dan target yang ditetapkan bisa tercapai (Nuariningsih dan Widiastini, 2020).

Selain kemampuan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, karena kesejahteraan berperan besar dalam meningkatkan kinerja. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri, serta membantu terciptanya hubungan yang harmonis antara keduanya dan meningkatkan kinerja karyawan (Ramayani dan Siregar, 2020).

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja. Agar kinerja karyawan meningkat, disiplin kerja yang baik perlu diterapkan. Disiplin penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, baik secara individu maupun dalam kelompok. Dengan disiplin yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat (Aulia dan Trianasari, 2021).

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja, yang meliputi aspek sosial, fisik, dan psikologis, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang baik dapat membantu menciptakan kinerja yang optimal (Ahmad et al., 2022).

Fenomena yang terjadi di KPP Pratama Boyolali menunjukkan bahwa kemampuan kerja pegawai tidak sama karena pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Tunjangan kesejahteraan cukup besar, namun seringkali dirasakan kurang karena banyak penempatan pegawai yang tidak *homebase*. Karyawan yang jauh dari *homebase* biasanya harus berpisah dengan keluarga, hal ini mengharuskan pegawai menghidupi dua dapur. Di samping itu perlu adanya berbeda pulau dari rumah dan mengharuskan pegawai menggunakan transportasi udara setiap kali ingin bertemu dengan keluarga tercinta. Hal tersebut menyebabkan pegawai yang tidak *homebase* membutuhkan dana ekstra untuk transportasi dan biaya hidup sehari-hari. Namun pegawai dengan penempatan dekat *homebase* lebih bisa merasakan tunjangan kesejahtraannya karena biaya transportasi dan biaya hidup bisa lebih ditekan dan dapat digunakan untuk mensejahterakan keluarga. Disiplin kerja pegawai jika dilihat dari jam kedatangan dan pulang sudah cukup disiplin, namun dalam memanfaatkan waktu selama jam kerja seringkali kurang maksimal. Lingkungan kerja secara fisik sudah cukup bagus dan memadai, namun untuk lingkungan non fisik seperti hubungan antar pegawai kurang harmonis. Hal ini terjadi karena seringkali proses mutasi di kantor, sehingga pegawai tidak bisa saling akrab dan mengenal dengan lebih baik satu dengan yang lainnya.

LANDASAN TEORI

1. Optimalisasi Kinerja

Optimalisasi kinerja adalah upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi individu atau organisasi dalam mencapai tujuan. Optimalisasi kinerja melibatkan peningkatan sumber daya manusia, sistem kerja, serta teknologi untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Sedarmayanti, 2016: 145).

Optimalisasi kinerja adalah upaya memaksimalkan hasil kerja dari karyawan atau organisasi dengan memperbaiki proses kerja dan mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Fokus utama optimalisasi kinerja adalah peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan waktu penyelesaian tugas (Robbins dan Judge, 2023: 98).

Optimalisasi kinerja merupakan proses untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara tepat dan seimbang. Proses ini melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap kinerja dan perbaikan berkelanjutan dalam sistem dan sumber daya manusia (Hasibuan, 2019: 187).

Optimalisasi kinerja adalah suatu proses untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, serta memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap individu. Dalam proses ini, upaya perbaikan dan peningkatan dilakukan secara berkesinambungan dengan tujuan mencapai target organisasi secara lebih efisien (Mangkunegara, 2020: 76).

Optimalisasi kinerja adalah usaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan melalui perbaikan proses kerja, peningkatan kompetensi, dan motivasi. Dalam optimalisasi kinerja, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh sumber daya dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai hasil terbaik (Prawirosentono, 2020: 52).

Optimalisasi kinerja adalah usaha berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ini mencakup penggunaan teknologi, pelatihan, dan perbaikan sistem kerja untuk menghilangkan hambatan dan memastikan karyawan mampu mencapai standar kinerja yang lebih tinggi (Mathis dan Jackson, 2022: 227).

Optimalisasi kinerja adalah penggunaan strategi dan alat yang bertujuan untuk memaksimalkan output dan efisiensi dari karyawan atau sistem organisasi. Optimalisasi ini mencakup pendekatan dalam hal motivasi, manajemen kinerja, dan pengembangan keterampilan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya (Dessler, 2022: 315). Optimalisasi kinerja merupakan upaya perbaikan berkelanjutan agar kinerja yang sudah ada bisa menjadi lebih baik. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil dan usaha yang dicapai seseorang melalui kemampuan dan tindakan dalam pekerjaan (Dewi dan Pardede, 2021: 2). Kinerja merupakan barang atau jasa yang diselesaikan oleh karyawan dalam jumlah atau ukuran tertentu dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (Nuariningsih dan Widiastini, 2020: 2).

Kinerja pegawai menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama oleh para pimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang. Hal ini bisa memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka. Penempatan pegawai adalah proses pemindahan atau promosi pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, yang mengharuskan mereka untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya (Budiyatno et al., 2022: 2).

Menurut Bernardin dan Russel (2015: 56), kinerja adalah catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Byars dan Rue (2015: 66) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, sifat, karakteristik individu, dan persepsinya terhadap peran yang harus dijalankan. Usaha ini mencakup energi fisik dan mental yang dikeluarkan individu dalam pekerjaannya. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang berpengaruh pada kinerjanya. Sementara menurut Siswanto (2015: 31), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Ramayani dan Siregar (2020: 2) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Efektivitas;
- d. Kemandirian.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah bagian dari kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang bisa diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Kemampuan ini berkaitan dengan fisik dan mental seseorang untuk melakukan pekerjaan yang sesuai, bukan sekadar pekerjaan yang diinginkannya (Kasmir, 2016: 84). Kemampuan adalah kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan (Dewi dan Pardede, 2021: 2).

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan. Kemampuan intelektual berhubungan dengan kegiatan mental, sementara kemampuan fisik terkait dengan tugas yang memerlukan stamina, kecepatan,

kekuatan, dan keterampilan. Semakin tinggi kemampuan kerja seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Kemampuan kerja juga dipengaruhi oleh faktor fisik, yang bergantung pada usia dan kondisi kesehatan seseorang (Timpe, 2015: 89). Robbins dan Timothy (2018: 112) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan mereka.

Indikator dari kemampuan kerja menurut Ramayani dan Siregar (2020: 2) adalah sebagai berikut :

- Kesanggupan Kerja;
- b. Pendidikan;
- c. Masa kerja;
- Keterampilan;
- e. Pengetahuan.

4. Tunjangan kesejahteraan

Menurut Manullang (2018: 49), tunjangan kesejahteraan adalah program yang bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dengan memberikan berbagai keuntungan, yang dapat memberikan rasa aman bagi pekerja dan keluarganya. Tunjangan ini berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, memberikan penghasilan saat tidak bekerja, dan mendukung pekerja agar dapat bekerja dengan lebih produktif.

Menurut Adi (2020: 23), tunjangan kesejahteraan adalah ilmu yang mempelajari cara-cara untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, seperti mengelola masalah sosial, memenuhi kebutuhan hidup, dan memaksimalkan kesempatan karyawan untuk berkembang.

Tunjangan kesejahteraan, menurut Arif et al. (2020: 4), adalah program yang memberikan berbagai bentuk ganjaran untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, memberikan upah saat karyawan tidak bekerja, dan memberikan pelayanan yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka.

Menurut Dessler (2017: 85), tunjangan kesejahteraan adalah ganjaran, baik material maupun non-material, yang bertujuan untuk memberikan rasa aman bagi pekerja dan keluarganya serta meningkatkan kesejahteraan hidup mereka. Hasibuan (2019: 69) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai adalah kompensasi lengkap (baik materi maupun non-materi) yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas mereka meningkat.

Indikator dari tunjangan kesejahteraan menurut (Ramayani dan Siregar, 2020: 2) adalah sebagai berikut :

- a. Kesejahteraan Ekonomis Pegawai;
- b. Rekreasi;
- c. Pemberian Fasilitas.

5. Disiplin kerja

Disiplin adalah proses pelatihan untuk mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, yang pada akhirnya memberikan dampak positif pada keuntungan dan nilai tambah perusahaan (Irwan dan Irfan, 2021: 2). Disiplin kerja yang baik terlihat dari sejauh mana karyawan sadar dan patuh pada peraturan yang ada, serta rasa tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diberikan (Aulia dan Trianasari, 2021: 4).

Disiplin kerja adalah cara bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku mereka dan lebih sadar untuk mematuhi aturan perusahaan (Rivai, 2015: 112). Disiplin kerja juga merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam organisasi (Ariesni dan Asnur, 2021: 3). Kedisiplinan adalah salah satu faktor penting

untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan akan lebih sadar dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik (Hasibuan, 2019: 77).

Indikator disiplin menurut Aulia dan Trianasari (2021: 4) antara lain :

- a. Ketepatan waktu;
- b. Kepatuhan pada peraturan;
- c. Ketaatan pada hasil kerja yang mengacu pada pendapat.

6. Lingkungan kerja

Menurut Mangkunegara (2020: 47), lingkungan kerja adalah semua alat, bahan, dan metode yang digunakan di tempat kerja, serta pengaturan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Wursanto (2014: 75) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sutrisno (2019: 118) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas dan sarana yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Silalahi (2017: 118) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua elemen, baik di dalam maupun di luar organisasi, yang mempengaruhi aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja menurut Ahmad *et al.* (2022: 3) adalah :

- a. Lingkungan fisik;
- b. Lingkungan non fisik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di KPP Pratama Boyolali. Alasan peneliti melakukan penelitian di KPP Pratama Boyolali karena KPP Pratama Boyolali memiliki peran penting dalam hal penerimaan pajak di wilayah Boyolali dan sekitarnya. Sebagai salah satu institusi utama dalam pengelolaan pajak, kinerja pegawai di KPP Pratama Boyolali secara langsung mempengaruhi pencapaian target penerimaan negara. Waktu yang direncanakan untuk penelitian adalah pada bulan Juni 2024 – Desember 2024. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai KPP Pratama Boyolali yang berjumlah 79 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik analisis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

- a. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan kerja	0,768	1,303
Tunjangan kesejahteraan	0,592	1,688
Disiplin	0,666	1,501
Lingkungan kerja	0,937	1,067

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil perhitungan Collinerity Statistics dengan SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF untuk variabel kemampuan kerja (tolerance = 0,768, VIF = 1,303), tunjangan kesejahteraan (tolerance = 0,592, VIF = 1,688), disiplin (tolerance = 0,666, VIF = 1,501), dan lingkungan kerja (tolerance = 0,937, VIF = 1,067) semua memenuhi kriteria (tolerance > 0,1 dan VIF < 10), sehingga tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

b. Hasil Uji Normalitas

Untuk uji normalitas, digunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Data dianggap normal jika nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Sig.	Kesimpulan
<i>Kolmogorov Smirnov</i>	0,178	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Tabel 2 menunjukkan nilai signifikansi dari keempat variabel independen yaitu kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, disiplin, dan lingkungan kerja sebesar 0,178 atau lebih besar dari 0,05. Artinya seluruh persamaan atau model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kemampuan kerja	0,084	Bebas heteroskedastisitas
Tunjangan kesejahteraan	0,723	Bebas heteroskedastisitas
Disiplin	0,751	Bebas heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,477	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Nilai signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar 0,084, signifikansi variabel tunjangan kesejahteraan sebesar 0,723, nilai signifikansi disiplin sebesar 0,751, dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,477. Signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model regresi mengalami homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

2. Hasil Analisis

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada tabel berikut.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t statistik	Sig.
Konstanta	1,880		
Kemampuan kerja	0,028	0,255	0,799
Tunjangan kesejahteraan	0,411	5,115	0,000
Disiplin	0,479	4,186	0,000
Lingkungan kerja	-0,050	-0,484	0,630

R square	0,580	
F statistik	27,921	0,000

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan perhitungan menggunakan program *SPSS 26.00 for windows* diperoleh hasil nilai a , b_1 , b_2 , dan b_3 adalah sebagai berikut.

$$Y = 1,880 + 0,028 X_1 + 0,411 X_2 + 0,479 X_3 - 0,050 X_4$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

$a_0 = 1,880$ adalah konstanta yang menunjukkan nilai rata-rata kinerja pegawai ketika variabel kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, disiplin, dan lingkungan kerja bernilai nol.

$b_1 = 0,028$. Artinya, jika kemampuan kerja meningkat 1 skor, kinerja pegawai akan naik sebesar 0,028 skor. Nilai b_1 yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja, semakin baik pula kinerja pegawai.

$b_2 = 0,411$. Artinya, jika tunjangan kesejahteraan meningkat 1 skor, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,411 skor. Nilai b_2 yang positif menunjukkan bahwa semakin baik tunjangan kesejahteraan, semakin baik pula kinerja pegawai.

$b_3 = 0,479$. Artinya, jika disiplin meningkat 1 skor, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,479 skor. Nilai b_3 yang positif menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, semakin baik pula kinerja pegawai.

$b_4 = -0,050$. Artinya, jika lingkungan kerja menurun 1 skor, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,050 skor. Nilai b_4 yang negatif menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai berbalik (tidak searah), yaitu jika lingkungan kerja membaik, kinerja pegawai justru akan menurun.

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil pengujian kelayakan model dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5

Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	27,921	2,50	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil output perhitungan uji F test dengan bantuan *SPSS 26 for windows* didapatkan F hitung sebesar 37,334 pada *level of significant* $\alpha = 0,05$ sedangkan nilai signifikansi dari hasil SPSS diperoleh sebesar 0,000. Nilai F hitung (37,344) > F tabel (2,70), berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya bahwa variabel kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Boyolali.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	0,255	<1,990	0,799	0,05	Ha Ditolak
H2	5,115	>1,990	0,000	0,05	Ha Diterima
H3	4,186	>1,990	0,000	0,05	Ha Diterima
H4	-0,050	>-1,990	0,630	0,05	Ha Ditolak

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki t hitung 0,255, yang lebih kecil dari t tabel (1,990), dengan signifikansi 0,799

yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Variabel tunjangan kesejahteraan memiliki t hitung 5,115, lebih besar dari t tabel (1,990), dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Variabel disiplin memiliki t hitung 4,186, lebih besar dari t tabel (1,990), dengan signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung -0,050, lebih besar dari -t tabel (-1,990), dengan signifikansi 0,630 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Berdasarkan koefisien regresi dan uji t, tunjangan kesejahteraan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Keterangan</i>
1	0,580	Model Layak

Hasil *print out* perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program *SPSS 26.00 for windows*, menunjukkan nilai $R^2 = 0,580$. Artinya 58% variabel yang dipilih/masuk ke dalam model sudah tepat, yaitu variansi variabel kemampuan kerja, tunjangan kesejahteraan, disiplin, dan lingkungan kerja dapat menerangkan variabel kinerja pegawai sebesar 58%, sedangkan sisanya sebanyak 42% diterapkan oleh variabel residualnya.

Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki t hitung 0,255, yang lebih kecil dari t tabel (1,990), dengan signifikansi 0,799 yang lebih besar dari 0,05. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan signifikansi lebih besar dari 0,05, hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Santoso dan Mariana (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumitro (2022), Nuariningsih & Widiastini (2020), Dewi & Pardede (2021), Budiyatno et al. (2022), Ramayani & Siregar (2020), Eryngga (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KPP Pratama Boyolali adalah lembaga pemerintah yang bekerja dalam sistem birokratis dengan prosedur yang sangat terstruktur. Dalam lingkungan kerja seperti ini, kemampuan teknis individu mungkin tidak terlalu tampak atau tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang sangat baik dalam hal perpajakan atau administrasi, kinerja pegawai tetap dipengaruhi oleh prosedur yang berlaku, waktu yang terbatas, dan standar operasional yang harus dipatuhi. Oleh karena itu, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi lebih oleh kepatuhan terhadap aturan dan kedisiplinan dalam menjalankan prosedur, daripada hanya kemampuan teknis semata.

2. Pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai

Variabel tunjangan kesejahteraan mempunyai nilai t hitung sebesar 5,115 lebih besar daripada t tabel (1,990) dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien regresi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ 0,05 berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Ramayani & Siregar (2020), Meida & Putera (2020), Nurlina (2020) yang menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesejahteraan finansial dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Tunjangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres yang terkait dengan masalah ekonomi. Selain itu, dengan adanya tunjangan, pegawai merasa dihargai dan diakui oleh organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini konsisten dengan teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar (termasuk kebutuhan akan kesejahteraan) harus dipenuhi sebelum pegawai dapat berfokus pada pencapaian tujuan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajemen KPP Pratama Boyolali disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan kebijakan tunjangan yang lebih baik, pegawai akan lebih termotivasi dan berpotensi untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel disiplin mempunyai nilai t hitung sebesar 4,186 lebih besar daripada t tabel (1,990) dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien regresi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ 0,05 berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Aulia & Trianasari, (2021), (Chassanah, 2023), (Arif & Putera, 2020), (Surajiyo et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta mampu mengelola waktu dengan lebih efektif. Dengan disiplin yang baik, pegawai lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu dan dengan kualitas yang baik. Kedisiplinan juga dapat memperkuat budaya kerja yang produktif dan mengurangi risiko kesalahan atau keterlambatan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen KPP Pratama Boyolali perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih ketat, penerapan aturan yang jelas, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar -0,050 lebih besar daripada $-t$ tabel (-1,990) dengan signifikansi sebesar 0,630 lebih besar dari 0,05 dan arah koefisien regresi negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena nilai $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel dan signifikansi $>$ 0,05 berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Temuan penelitian tersebut sesuai dengan yang pernah dilakukan oleh Warongan et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irwan & Irfan, 2021), (Ahmad et al., 2022), (Sihombing & Elsavitri, 2023), (Ariesni & Asnur, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai di KPP Pratama Boyolali lebih fokus pada penyelesaian tugas daripada pada kondisi lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan fisik dan psikologis, pegawai di KPP Pratama Boyolali mungkin lebih banyak dipengaruhi oleh standar kerja, tenggat waktu, dan prosedur administratif yang ketat. Dengan kata lain, kinerja pegawai mungkin lebih dipengaruhi oleh efisiensi dalam menjalankan tugas dan kedisiplinan daripada kondisi fisik tempat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa :

1. Kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
2. Tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.
4. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti untuk lebih memahami faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau pengaruh kepemimpinan.
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi dan pengalaman pegawai terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
 - c. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat melakukan penelitian serupa di berbagai KPP lainnya untuk membandingkan temuan dan mengetahui apakah faktor-faktor yang ditemukan di Boyolali juga berlaku di daerah lain. Hal ini akan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
2. Saran untuk manajemen
 - a. Manajemen KPP Pratama Boyolali sebaiknya terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Hal ini bisa mencakup pemberian tunjangan yang lebih kompetitif, insentif berdasarkan kinerja, dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Kebijakan kesejahteraan yang lebih baik dapat menciptakan kepuasan dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.
 - b. Manajemen KPP Pratama Boyolali sebaiknya perlu mengembangkan kebijakan kinerja yang berbasis pada hasil nyata dan capaian individu, bukan hanya sekedar orientasi pada proses. Dengan demikian, pemberian tunjangan kesejahteraan dan insentif dapat lebih diprioritaskan kepada pegawai yang benar-benar menunjukkan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. R. (2020). *Kesejahteraan Sosial: Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial, dan Kajian Pembangunan*. Rajawali Pers.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Arif, E. M., & Putera, A. (2020). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja PT. Ace Hardware Artha Gading. *Jurnal Manajemn FE-UB*, 8(2), 38.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21–34.
- Bernardin, J., & Russel, J. (2019). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Mc. Graw – Hill book.co.
- Budiyatno, D., Subijanto, & Utari, W. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48.
- Byars, & Rue. (2015). *Human Resource Management : A Practical Approach*, Harcourt Brace. Mc. Graw – Hill.
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motiasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25.
- Eryngga, A. P. (2023). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 1(2), 41–48.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Manullang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2022). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168.
- Nurlina. (2020). the Effect of Welfare Benefits Toward Employee Performance At Pt. Bank Panin, Tbk in Makassar City. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(11), 445–451.

- Prawirosentono, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Pers.
- Ramayani, E., & Siregar, W. S. D. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Medan Johor The Influence of Work Ability and Welfare Benefits on Employee Performance at PT. PLN (Persero) District Medan Johor. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 106–111.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S., & Timothy, J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.
- Santoso, E. E., & Mariana. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. *Jurnal Distribusi*, 12(1), 27–40.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sihombing, I. H. H., & Elsavitri, N. M. N. (2023). The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(3), 281–288.
- Silalahi. (2017). *Asas-Asas Manajemen*. Refika Aditama.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sumitro, S. (2022). The Effect of Work Stress, Communication, Work Ability on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Global Way Indonesia in Pasuruan. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(5), 971–986.
- Surajiyo, S., Suwarno, S., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Pranada Media Group.
- Timpe. (2015). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima*. PT Elex Media Komputindo.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wursanto, A. (2014). *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.