

**LINGKUNGAN KERJA, *JOB DESCRIPTION*, KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KPP PRATAMA KARANGANYAR**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana**



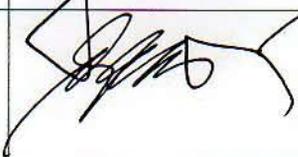
Oleh:

**FAJAR UTAMA
NPM 2022P20016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK (UNIBA)
SURAKARTA
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

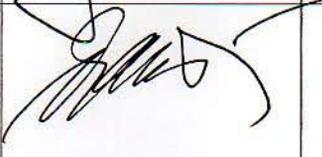
Nama : Fajar Utama
NPM : 2022P20016
Judul : Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Karanganyar

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 1)		15/2/2024
2. Dr. Supawi Pawenang, SE, MM (Pembimbing 2)		15/02/2024

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA		
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)	 	15/2 - 24
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Ka. Prodi Magister Manajemen)		15/2/2024
Tanggal Lulus	5 Februari 2024	
Nomor Register	1093 / KPTS / UT / MM UNIBA / II / 2024	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Fajar Utama
NPM : 2022P20016
Judul : Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Karanganyar

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI		
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Penguji 1)		15/2 2024
2. Dr. Supawi Pawenang, SE, MM (Penguji 2)		15/2 2024
3. Dr. Sarsono, SE, M.Si (Penguji 3)		15/2 2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : Fajar Utama

NPM : 2022P20016

Judul : Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Karanganyar

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 5 Februari 2024



(Fajar Utama)

MOTTO

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

QS. Surat Al-Mujadalah Ayat: 11

“Pendidikan adalah kunci untuk membuka pintu masa depan.”

Eleanor Roosevelt

“Kerja keras adalah kunci untuk kesuksesan.”

Benjamin Franklin

“Sukses adalah perjalanan, bukan tujuan. Nikmati perjalanannya.”

Walt Disney

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT dan sholawat salam atas Nabi Agung Muhammad SAW, tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Istriku tercinta Erlis Ardila Sari dan anakku tercinta Shahia Kalya Utama yang selalu menjadi motivasi untuk menjadi teladan yang semakin baik, yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.
2. Orangtua dan Mertua tercinta, terima kasih atas dukungan dan doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis dengan judul “Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Karanganyar”.

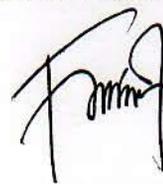
Dalam penulisan tesis ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari banyak pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Amir Junaidi, S.H, M.H, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Ibu Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E, M.M, selaku Dekan Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Ibu Dr. Hj. Sudarwati, S.E, M.M, selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.
4. Bapak Dr. H. Bambang Mursito, MM selaku pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Supawi Pawenang, SE, MM selaku pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis.

6. Bapak Ismujiraharjo, S.E., M.M. selaku Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh jajaran staf Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar atas perijinan dan bantuan selama melakukan penelitian.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas masukan, diskusi serta motivasi yang membangun, serta pihak-pihak lain yang membantu penulis menyelesaikan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, segala kritik dan arahan yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan baik. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Surakarta, 5 Februari 2024



Fajar Utama

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Tinjauan Teori	11
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian	31

	B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
	C. Populasi	31
	D. Sampel	32
	E. Teknik Pengambilan Sampel	32
	F. Jenis dan Sumber Data	32
	G. Variabel Penelitian	33
	H. Teknik Pengumpulan Data	33
	I. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Kisi-kisi	35
	J. Uji Instrumen	38
	K. Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
	A. Sejarah KPP Pratama Karanganyar	48
	B. Statistik Deskriptif	53
	C. Hasil Penelitian	57
	D. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	71
	A. Kesimpulan	71
	B. Implikasi	72
	C. Saran	72
	DAFTAR PUSTAKA	74
	LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel II.1 Penelitian terdahulu yang relevan	21
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas	39
Tabel III.3 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel IV.1 Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	53
Tabel IV.2 Distribusi Data Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel IV.3 Distribusi Data Variabel <i>Job Description</i>	55
Tabel IV.4 Distribusi Data Variabel Kompetensi	55
Tabel IV.5 Distribusi Data Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.6 Distribusi Data Variabel Kinerja	56
Tabel IV.7 Respon dari Responden	57
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	57
Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV.11 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel IV.14 Hasil Uji F	63
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel IV.16 Hasil Uji t	65

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar II.1 Kerangka Penelitian	26

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Kuesioner	77
Lampiran 2 Data Uji Instrumen	79
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas	82
Lampiran 4 Data Penelitian	92
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik	101
Lampiran 6 Uji Regresi dan Hipotesis	105

ABSTRAK

Fajar Utama, Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Karanganyar.

KPP Pratama Karanganyar adalah institusi pemerintah pusat yang merupakan salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang bertugas untuk melayani masyarakat di bidang perpajakan. Kinerja Instansi ini merupakan representasi dari kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya masing-masing. Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Karanganyar diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier.

Untuk menganalisis hal tersebut, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Penelitian ini dilakukan terhadap 110 orang responden dengan sampel jenuh (metode sensus). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

Dari hasil uji regresi didapatkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai beta sebesar 0,244 dengan signifikansi sebesar 0,003, variabel *job description* memiliki nilai beta sebesar 0,178 dengan signifikansi sebesar 0,009, variabel kompetensi memiliki nilai beta sebesar 0,409 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan variabel pengembangan karier memiliki nilai beta sebesar 0,168 dengan signifikansi sebesar 0,019. *R square* menunjukkan nilai 0,685 atau 68,5%. Hal tersebut bisa diartikan bahwa 68,5% kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier, sisanya sebesar 31,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Kata Kunci: lingkungan kerja, job description, kompetensi dan pengembangan karier

ABSTRACT

Fajar Utama, Work Environment, Job Description, Competency and Career Development on Employee Performance in KPP Pratama Karanganyar.

KPP Pratama Karanganyar is a central government institution which is one of the vertical agencies of the Directorate General of Taxes which is tasked with serving the public in the field of taxation. The performance of this agency is a representation of the performance of employees in carrying out their work in accordance with their respective duties. Employee performance in KPP Pratama Karanganyar is thought to be influenced by several factors, including work environment, job description, competency and career development.

To analyze this, research was carried out using the multiple linear regression analysis method using the SPSS program. This research was conducted on 110 respondents with a saturated sample (census method). The aim of this research is to analyze the influence of the work environment, job description, competency and career development on employee performance in KPP Pratama Karanganyar.

From the results of the regression test, it was found that the work environment variable had a beta value of 0.244 with a significance of 0.003, the job description variable had a beta value of 0.178 with a significance of 0.009, the competency variable had a beta value of 0.409 with a significance of 0.000 and the career development variable had a beta value of 0.000. 0.168 with a significance of 0.019. R square shows a value of 0.685 or 68.5%. This can be interpreted as meaning that 68.5% of employee performance in KPP Pratama Karanganyar can be explained by work environment variables, job description, competency and career development, the remaining 31.5% is explained by other variables.

Keywords: work environment, job description, competency and career development

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki fungsi yang sangat vital bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik dalam instansi pemerintah maupun dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi memiliki peran untuk menjalankan roda aktivitas organisasi mulai dari hulu ke hilir sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi, maka harus dilakukan langkah-langkah strategis untuk mendukung terciptanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Direktorat Jenderal Pajak sebagai organisasi pemerintah yang bertugas menghimpun penerimaan pajak terus berupaya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal tersebut dilakukan agar institusi terus dapat menghadapi dinamika dan tantangan di era ekonomi global. Tercapainya tujuan dari Direktorat Jenderal Pajak tidak terlepas elemen-elemen pendukung di dalamnya, salah satunya adalah kinerja pegawai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Siswadi *et al.*, 2016). Di sisi lain, Fahmi (2017: 188) menerangkan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014: 74).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dapat dikatakan juga sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tentu erat kaitannya dengan lingkungan kerja dalam suatu organisasi itu sendiri. Menurut Anam (2018: 46) Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Fatawa (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa (1) Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka semakin tinggi kinerja pegawai, (2)

Variabel beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai, (3) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang terukur dan terarah sehingga diperlukan sebuah pedoman yang jelas yang disebut *job description*. Tugas dan kewajiban harus dilaksanakan sesuai dengan *Standar Operating Procedure*. Hal tersebut membuat pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih runtut dan jelas.

Menurut Armstrong (2014: 80) menyatakan bahwa *job description* merupakan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya. *job description* merupakan daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyeliaan.

Gunawan dan Wibowo (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa, (2) *Job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wello, Rauf dan Yafet (2019) yang menyatakan bahwa (1) *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lima Samudra Makassar.

Dalam menghadapi tantangan ekonomi global yang sangat dinamis, maka merupakan suatu keniscayaan bahwa eksistensi teknologi dan informasi akan terus berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut dan tidak terbatas pada hal tersebut, pegawai tentu juga harus mengembangkan pengetahuan teknologi dan informasi melalui program pengembangan kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai harus dapat meningkat seiring dengan dinamika yang ada pada suatu organisasi.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap (Edison *et al.*, 2016).

Rosmaini dan Tanjung (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam sebuah pekerjaan, seorang pegawai tentu akan dihadapkan pada pemikiran terkait bagaimana karier yang bisa dicapai di masa mendatang. Hal tersebut tentu menjadi suatu kebingungan pegawai apabila tidak ada ketentuan yang mengatur dengan jelas. Setiap pegawai tentu memiliki harapan terhadap pengembangan karier yang menjadi target pencapaian setiap pegawai tersebut.

Menurut Dubrin (2018: 812) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa

depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Fariat Balqis dan Edi Sugiono, 2020 dalam penelitiannya menyatakan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat diketahui variabel-variabel yang telah disebutkan memiliki kaitan yang erat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai yang juga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja tersebut harus terukur dan terarah sehingga diperlukan sebuah pedoman yang jelas dalam setiap posisi dan jabatan pegawai, dimana hal tersebut merupakan urgensi adanya *job description* dalam suatu organisasi. Dalam *job description* tersebut tentu telah disesuaikan dengan kompetensi dari masing-masing pegawai, dimana pegawai-pegawai tersebut tentunya menduduki posisi dan jabatan yang berbeda-beda, mulai dari jabatan yang ada pada posisi paling bawah sampai dengan jabatan pada posisi paling atas dalam suatu organisasi. Tingkatan jabatan tersebut tentunya menunjukkan tentang adanya pengembangan karier yang jelas dalam suatu organisasi, sehingga pegawai yang saat ini menduduki jabatan yang ada di posisi bawah tetap termotivasi dengan adanya pengembangan karier tersebut. Pegawai tersebut memiliki harapan dan motivasi untuk bekerja dengan baik karena pada masa yang akan

datang terdapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada di posisi lebih tinggi.

Oleh karena itu, terhadap variabel-variabel tersebut tentunya dipandang penting untuk dapat dilakukan penelitian karena terdapat kemungkinan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki dampak terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat membuat pegawai menjadi merasa tidak nyaman dan bahkan mudah stress. Kondisi tersebut juga dapat membentuk nilai-nilai buruk yang membuat pegawai tidak semangat bekerja. Namun, Lingkungan kerja yang memiliki fasilitas dan sarana memadai, rasa aman dan nyaman, situasi komunikasi, kerjasama dan *worklife balance* yang baik, tidak adanya diskriminasi, dapat mendorong pegawai bisa bekerja dengan baik.

2. *Job Description*

Job Description yang tidak jelas, berbelit-belit dan tumpang tindih, membuat alur pekerjaan menjadi tidak jelas pula, sehingga penyelesaian pekerjaan akan menguras banyak waktu, tenaga dan pikiran. Namun, *Job Description* yang menunjukkan urutan pekerjaan yang sistematis, jelas,

ringkas, tepat sasaran, dan akurat diharapkan dapat mengurangi permasalahan tersebut dan mendorong pegawai bisa bekerja dengan baik.

3. Kompetensi

Kompleksitas permasalahan dan dinamika peraturan perpajakan terus mengalami perkembangan, apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kapasitas pegawai, maka kompetensi pegawai tidak meningkat sehingga dapat mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Di sisi lain, pegawai yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik, mampu bekerja sama, mematuhi aturan dan norma, memiliki semangat dan kreatifitas berpotensi dapat mengurangi kesulitan dan kendala tersebut sehingga mendorong pegawai bisa bekerja dengan baik.

4. Pengembangan Karier

Pengembangan karier tercermin dalam posisi pegawai dalam suatu organisasi. Untuk dapat menempati posisi yang lebih tinggi, tentu memerlukan perjuangan dan kerja keras. Pegawai mengetahui adanya pengembangan karier tersebut tetapi di saat yang bersamaan pegawai juga menyadari bahwa tidak semua pegawai dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sebagai mana bentuk piramida, semakin tinggi posisi jabatan, maka akan semakin sedikit juga secara persentase pegawai yang menduduki jabatan tersebut. Persaingan yang ketat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam rangka mendorong suatu pegawai untuk bisa mendapatkan promosi dibandingkan dengan harapan yang ada terkadang dapat menyebabkan pegawai menjadi demotivasi. Namun, dengan adanya

kesempatan yang terbuka, pendidikan, pelatihan, prestasi kerja, dan personalitas yang baik, maka merupakan suatu keniscayaan bahwa hal tersebut dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dan mendorong pegawai bisa bekerja dengan baik.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi agar ruang lingkup masalah tidak melebar dan terlalu luas, sehingga fokus untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar?
2. Apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar
2. Pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar
4. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai keperluan, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait kinerja pegawai dilihat dari lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah khasanah akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai berbagai hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini merupakan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67).

Dalam penelitiannya, Edison (2016: 79) menyatakan bahwa kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Di sisi lain, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2017: 188), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014: 74).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal tersebut diungkapkan oleh Andriana *et al*, (2020) dalam penelitiannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil dari suatu proses melaksanakan tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur secara kualitas dan kuantitas dalam periode tertentu berdasarkan ketentuan yang mengatur di dalamnya. Seiring dengan meningkatkan kinerja pegawai, maka akan dapat membawa dampak yang positif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 15) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan

rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2016: 23).

Danang Sunyoto (2012: 43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Menurut Basuki dan Susilowati (2005: 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud antara lain *job description* yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. *Job Description*

Job description biasanya dikenal juga dengan sebutan deskripsi pekerjaan, deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, uraian jabatan dan sebutan lain yang secara umum memiliki makna yang sama.

Dessler (2010: 110), mengemukakan bahwa deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Sedangkan menurut Handoko (2008: 29), deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Stone (2011: 29) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa *Job description* yaitu dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi. *Job description* tersebut disusun dalam suatu format yang terstruktur sehingga informasi mudah dipahami oleh setiap pihak yang berkaitan di dalam organisasi. Pada hakikatnya, *job description* yaitu bahan baku dasar dalam pengelolaan SDM di organisasi, dimana suatu jabatan dijelaskan dan diberikan batasan.

Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Apabila

deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan dalam penelitian Hasibuan (2007: 32).

Menurut Priansa (2014: 82), *job description* mengandung sejumlah prinsip yang penting dan perlu diperhatikan antara lain adalah:

a. Sistematis

Job description terdiri dari sejumlah komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan keorganisasian yang membentuk sistem sehingga mudah dipahami oleh pegawai dalam mengemban jabatannya.

b. Jelas

Job description dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan sehingga ketika mengemban pekerjaan maka dia turut terlibat dengan tepat.

c. Ringkas

Job description perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, padat, dan jelas sehingga memudahkan pegawai untuk memahaminya ketika membutuhkannya.

d. Tepat

Job description mampu menyajikan uraian yang sesuai dengan apa yang dimaksud dalam isi pekerjaan sehingga pegawai dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.

e. Taat Azas

Job description berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu dengan yang lainnya.

f. Akurat

Job description disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang sesungguhnya dilakukan di dalam mengemban pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis mengenai gambaran suatu pekerjaan, kondisinya, dan hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi. *Job Description* merupakan suatu catatan yang sistematis dan perangkat yang sangat penting untuk dapat memberikan gambaran dan kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pada jabatan tertentu untuk dipedomani oleh pemegang jabatan (karyawan) dalam pelaksanaan tugas maupun bagi para atasan untuk pembagian tugas bagi para bawahannya.

4. Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hal tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh Edison *et al.* (2016: 17) dalam penelitiannya.

Dalam kesempatan yang lain, McClelland dalam Rivai (2013: 22) menyampaikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hartanto (2009: 455).

Boulter, Dalziel dan Hill (2003) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Adapun Mulyasa mendefinisikan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Frinch dan Crunkilton mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2017: 11) mengatakan bahwa kompetensi adalah segala hal pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik lain yang menyebabkan seseorang pemegang suatu jabatan mampu melaksanakan peran dan tanggung jawabnya dan memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan organisasi perusahaan sesuai tingkat jabatan yang dipegangnya (Sedarmayanti, 2016:21).

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*).

5. Pengembangan Karier

Pengembangan karier menurut Burrack dan Mathys (2014: 21) adalah suatu tangga yang urutan anak tangganya menggambarkan tingkatan yang berlainan dalam karier seseorang.

Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian atau urutan pekerjaan/posisi/jabatan yang dilalui dan dikerjakan oleh seorang karyawan selama kehidupan kerjanya. Hal ini dapat memperlihatkan perkembangan seorang pegawai secara individual dalam pengembangan karier atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerjanya dalam suatu organisasi. Sangat banyak faktor yang dapat mempengaruhi karier seorang karyawan. Salah satu yang paling mendukung adalah latar

belakang pendidikan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010: 32).

Pengembangan karier menurut Tan (2008: 2) dalam penelitiannya, istilah karier (*career*) didefinisikan sebagai suatu proses perkembangan seorang individu dalam melalui pengalaman kerja dan jabatan-jabatan yang berbeda dalam satu atau beberapa organisasi. Tan (2008: 2) menyatakan bahwa pengembangan karier (*Career Development*) menyangkut suatu upaya formal yang terencana dan terorganisasi untuk mencapai suatu keseimbangan antara kebutuhan karier seorang individu dengan tuntutan pekerjaan (*workforce requirements*) dalam suatu organisasi.

Sedangkan Menurut Simamora (2007: 412), karier merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Dalam memenuhi kebutuhan untuk pengembangan dan aktualisasi diri, karyawan juga memiliki keinginan untuk meningkatkan potensi dan mengembangkan kemampuan mereka dalam organisasi. Terkait dengan hal ini Liu (2017: 20) menyatakan bahwa, perusahaan dapat memfasilitasi pembentukan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan menyediakan peluang pengembangan guna memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi karyawan. Menurut Pranitasari (2019: 20) dalam penelitiannya juga menyampaikan bahwa karier adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas

dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. Perkembangan karier dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karier yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Sejalan dengan beberapa pengertian di atas, Handoko (2000: 121) mengungkapkan bahwa karier adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Suatu karier terdiri dari urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa karier terdiri atas urutan pengalaman atau suatu rangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang yang memberikan kesinambungan dan ketentraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku tertentu.

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel II.1

Penelitian terdahulu yang relevan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. (Wendra Fatawa, 2020).	1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 86 pegawai 3. Teknik pengambilan Sampel: stratified random sampling 4. Teknik analisis data: regresi linier berganda.	1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. (Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio dan Sofia A. P Sambul, 2021).	1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 31 pegawai 3. Teknik pengambilan Sampel: Sampel Jenuh 4. Teknik analisis data: <i>Partial Least Squares</i> (PLS).	1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. (Ardina Rachmawati, 2022).	1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 45 pegawai 3. Teknik pengambilan Sampel: Sampling Jenuh 4. Teknik analisis data: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Stres kerja pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT BPR Delta Lamongan).</p> <p>(Ricky Andreyan, Afi Rachmat Slamet, dan Fahrurrozi Rahman, 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 41 pegawai 3. Teknik pengambilan Sampel: Sampel Jenuh 4. Teknik analisis data: Analisis Regresi Linier Berganda, Uji -t. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	<p>Peran Ketepatan <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Bakti Raharja Sukabumi.</p> <p>(Sandria, Samsudin, dan Komariah, 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel:36 karyawan 3. Teknik pengambilan Sampel: observasi dan kuesioner 4. Teknik analisis data: Analisis Regresi sederhana, Uji -t. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Job description</i> Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi Sentosa</p> <p>(Tarigan <i>et al.</i>, 2019).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 88 Pegawai 3. Teknik pengambilan Sampel: kuesioner 4. Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan kinerja pegawai. 2. <i>Job description</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	<p>Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra.</p> <p>(Wello, Rauf, dan Yafet, 2019).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif 2. Sampel: 30 orang 3. Teknik pengambilan Sampel: penelitian kepustakaan dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Description</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

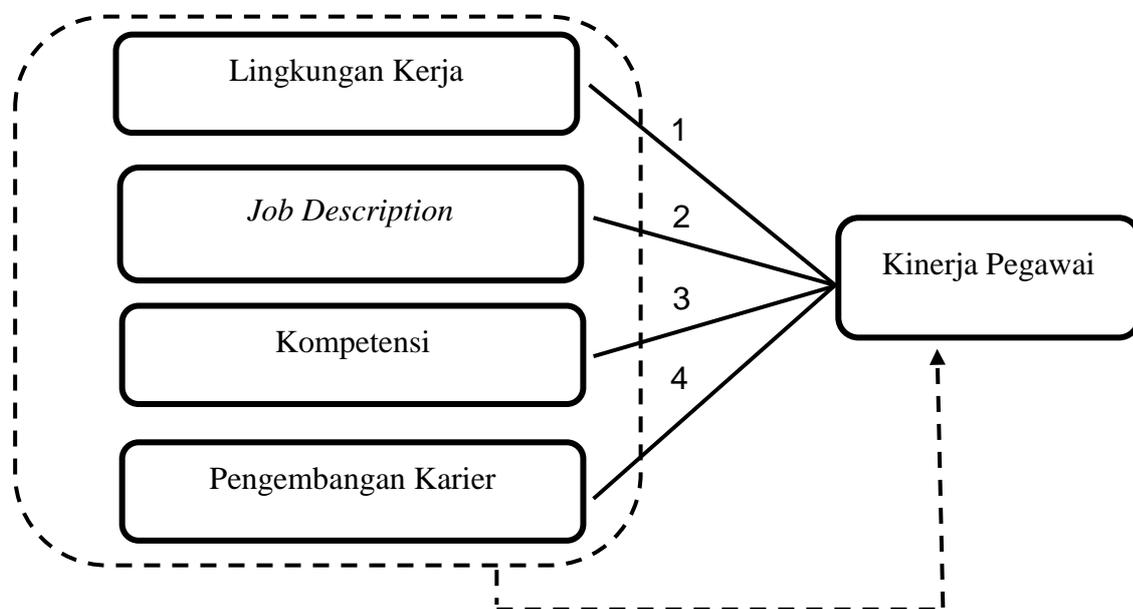
		<p>penelitian lapangan.</p> <p>4. Teknik analisis data: analisis deskriptif dan analisis statistik.</p>	
8.	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Job Description</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa.</p> <p>(Gunawan dan Wibowo, 2020)</p>	<p>1. Jenis penelitian: Kuantitatif</p> <p>2. Sampel: 60 karyawan</p> <p>3. Teknik pengambilan Sampel: sample probability sampling dalam simple random sampling. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan.</p> <p>4. Teknik analisis data: regresi linier berganda</p> <p>5. Alat analisis: menggunakan SPSS</p>	<p>1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. <i>Job description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado.</p> <p>(Cesilia, Tewel dan Tulung, 2017)</p>	<p>1. Jenis penelitian: asosiasif.</p> <p>2. Sampel: 114 orang</p> <p>3. Teknik pengambilan Sampel: purposive sampling technique (teknik pengambilan sampel yang disengaja)</p> <p>4. Teknik analisis data: regresi linier berganda</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Perencanaan Karier dan Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>2. Perencanaan Karier, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>3. Kompetensi, secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja</p>

			Karyawan.
10.	<p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>(Rosmaini dan Tanjung, 2019).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: asosiasif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. 2. Populasi: 80 3. Sampel: 80 4. Teknik sampling: sampel jenuh 5. Teknik analisis data: Regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
11.	<p>Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>(Silvia, Bagia dan Cipta, 2019).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi sejumlah 40 orang 3. Sampel sejumlah 40 responden 4. Teknik sampling: kuesioner 5. Teknik analisis data regresi linier berganda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
12.	<p>Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.</p> <p>(Ardiansyah dan Sulistiyowati, 2018).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 97 orang 3. Teknik pengambilan Sampel: teknik sampling jenuh 4. Teknik analisis data: Regresi Linier Berganda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
13.	<p>Pengaruh Pengembangan Karier, Fasilitas Kerja, Komitmen Profesi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi.</p> <p>(Rahmadsyah, 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian: kuantitatif 2. Populasi: 82 3. Sampel: 82 4. Teknik sampling: jenuh 5. Teknik analisis data: Regresi linier berganda 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

14.	<p>Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Progard, Jakarta Selatan.</p> <p>(Fariel Balqis dan Edi Sugiono, 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 113 karyawan 3. Teknik pengambilan Sampel: Probability Sampling berjenis Random Sampling 4. Teknik analisis data: Regresi Linear Berganda. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	<p>Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta.</p> <p>(Ramli dan Yudhistira, 2018).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 50 karyawan 3. Teknik pengambilan Sampel: <i>purposive sampling</i> 4. Teknik analisis data: <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karier yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. 2. Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan
16.	<p>Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat.</p> <p>(Rosyidawaty, 2018).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian: Kuantitatif 2. Sampel: 60 karyawan 3. Teknik pengambilan Sampel: nonprobability sampling dengan metode random sampling 4. Teknik analisis data: teknik analisis deskriptif dan Path Analysis. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Penelitian

Gambar II.1
Kerangka Penelitian



Keterangan:

1. Wendra Fatawa (2020), Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio dan Sofia A. P Sambul (2021), Ardina Rachmawati (2022), Ricky Andreyan, Afi Rachmat Slamet, dan Fahrurrozi Rahman, (2020).
2. Sandria, Samsudin, dan Komariah (2020), Tarigan *et al.* (2019), Wello, Rauf, dan Yafet (2019), Gunawan dan Wibowo (2020).
3. Cesilia, Tewal dan Tulung (2017), Rosmaini dan Tanjung (2019), Silvia, Bagia dan Cipta (2019), Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018).
4. Rahmadsyah (2020), Farial Balqis dan Edi Sugiono (2020), Ramli dan Yudhistira (2018), Rosyidawaty (2018).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian, Dantes (2012: 164). Sedangkan menurut Martono (2010: 57), hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebelumnya pernah dilakukan penelitian oleh Fatawa (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang lain, Rachmawati (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

2. Pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

Penelitian *job description* terhadap kinerja pegawai ini pernah dilakukan oleh Sandria, Samsudin dan Komariah (2020) yang menyatakan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya bakti raharja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,3% dan memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa *Job description* (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

Dalam rangka meningkatkan kapasitas pegawai, maka perlu diselenggarakan suatu kegiatan atau program yang terkait pekerjaan. Kegiatan tersebut dapat berupa pendidikan, pelatihan, studi banding dan lainnya.

Penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebelumnya pernah diteliti oleh Triasmoko *et al.* (2014) yang mengemukakan bahwa metode, instruktur dan materi pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang lain, Maharani, Ali dan Rialmi (2021) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

4. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

Pengembangan karier merupakan suatu upaya atau langkah yang dilakukan oleh karyawan dan/atau pimpinan sumber daya manusia dalam rangka mengembangkan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan (Bahri, 2016).

Penelitian tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai sebelumnya pernah dilakukan oleh Balqis dan Sugiono (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard.

Siahaan, Matondang dan Sianturi (2020), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa variabel perencanaan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Medan Timur. Semakin baik tingkat perencanaan karier pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

5. Pengaruh lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

Berdasarkan hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), hipotesis ketiga (H3) dan hipotesis keempat (H4), maka hipotesis yang juga akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H5: lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey.

B. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di KPP Pratama Karanganyar. Alasan peneliti memilih KPP Pratama Karanganyar diantaranya: dekat dengan tempat kerja peneliti, mudah dijangkau, dan peneliti bekerja di Kementerian Keuangan sehingga memudahkan peneliti melakukan penelitian. Kegiatan penelitian direncanakan dilakukan pada bulan Oktober 2023 s.d. Januari 2024.

C. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga merupakan keseluruhan subjek penelitian

(Sugiyono, 2019: 129). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di KPP Pratama Karanganyar yang berjumlah 110 orang.

D. Sampel

Menurut Istiatin (2021: 109), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi (elemen) yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 110 orang.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2019: 122), yaitu semua pegawai KPP Pratama Karanganyar sebanyak 110 orang.

F. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden. Dalam hal ini, data diperoleh secara langsung dari responden yaitu pegawai KPP Pratama Karanganyar.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain melalui literatur-literatur untuk melengkapi data yang ada kaitannya dengan penelitian ini

G. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (*dependent variabel*)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karanganyar.

b. Variabel Independen (*Independent variabel*)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), *Job Description* (X_2), Kompetensi (X_3) dan Pengembangan karier (X_4).

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka.

a. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subyek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti (Istiatin, 2021: 132).

b. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan yang telah tersedia di lokasi

penelitian. Hal ini dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2021: 136).

c. Kuesioner atau Angket

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat kepada responden untuk memperoleh suatu informasi tentang laporan pribadi dan hal lain yang diketahui dalam penelitian (Istiatin, 2021: 130). Kuesiner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut:

SS	= Untuk jawaban sangat setuju
S	= Untuk jawaban setuju
KS	= Untuk jawaban kurang setuju
TS	= Untuk jawaban tidak setuju
STS	= Untuk jawaban sangat tidak setuju

d. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (responden) untuk memperoleh data yang valid dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti (Istiatin, 2021: 125).

e. Studi Pustaka

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Sugiyono, 2019: 39).

I. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Kisi-kisi

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel secara operasional	Indikator Penelitian	Kisi-kisi
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Dipercaya dan bertanggung jawab <p>(Zaputri, Rahardja, dan Utami, 2013:3).</p> <p>Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika Di Surabaya).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan 2. Dapat bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan 3. Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu 4. Dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan 5. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang diemban

Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan prasarana 2. Keamanan dan kenyamanan 3. Tata ruang 4. Komunikasi dan kerjasama 5. Aspek sosial dan kegiatan penunjang kesehatan fisik dan mental <p>(Nguyen <i>et al.</i>, 2020)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada PT. ATM.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas, sarana dan prasarana di kantor sudah memadai 2. Pegawai merasa aman dan nyaman bekerja di kantor 3. Komunikasi, kerjasama dan sinergi antar pegawai berjalan dengan baik 4. Tidak ada diskriminasi antara pegawai satu dengan lainnya 5. Kegiatan sosial, kegiatan penunjang kesehatan fisik dan mental dalam rangka implementasi <i>worklife balance</i> dilaksanakan dengan baik
<i>job description</i>	<i>Job description</i> adalah suatu daftar tugas-tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, dan kondisi kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fungsi dan tugas jabatan 2. Distribusi pekerjaan 3. Tanggung jawab jabatan 4. Wewenang jabatan 5. SOP yang jelas, ringkas, akurat <p>(Handoko, 2008:29)</p> <p>Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat tembilahan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Urutan pekerjaan yang sistematis 2. SOP yang jelas dan ringkas 3. Ketepatan dalam distribusi pekerjaan sesuai jabatan 4. Taat Azas, menunjukkan arah dan maksud yang selaras 5. Akurat, memberikan gambaran keadaan yang lengkap

Kompetensi	Suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketrampilan dan pengetahuan 2. Kerjasama 3. Kepatuhan terhadap aturan dan norma 4. Semangat 5. Kreatifitas <p>(Cesilia, Tewal dan Tulung, 2017)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karier dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik dalam mengoperasikan peralatan elektronik (komputer, printer, scanner, dll) 2. Pegawai mampu menggunakan aplikasi-aplikasi yang menunjang pekerjaan 3. Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja 4. Pegawai bekerja dengan selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku 5. Pegawai memiliki semangat dan mampu berkreaitifitas dalam bekerja
Pengembangan karier	Pengembangan karier merupakan suatu rangkaian atau urutan pekerjaan / posisi / jabatan yang dilalui dan dikerjakan oleh seorang karyawan selama kehidupan kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Latar belakang pendidikan 2. Personalitas pegawai 3. Kesempatan 4. Prestasi kerja 5. Pelatihan <p>(Sutrisno, 2010)</p> <p>Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesempatan untuk mengembangkan karier terbuka bagi semua pegawai 2. Latar belakang pendidikan ikut menentukan karier 3. Prestasi kerja dan personalitas mendorong

		kerja, dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku.	<p>4. pencapaian karier</p> <p>Kejelasan pengembangan karier mendorong karyawan bekerja dengan optimal.</p> <p>5. Pelatihan yang didapatkan mendorong pegawai mampu bekerja pada jenjang karier yang lebih tinggi</p>
--	--	---	---

J. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018: 35). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek

Dengan memperhatikan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai $DF=18$ maka berdasarkan titik koefisien korelasi sederhana didapatkan nilai r tabel sebesar 0,444. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan tidak valid apabila nilai r hitung $<$ r tabel atau dikatakan valid apabila signifikansi $<$ 0,05 dan tidak valid apabila signifikansi $>$ 0,05. Uji validitas dilakukan dengan menyebar 20 kuesioner kepada pegawai di KPP Pratama Karanganyar. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel III.2 berikut ini.

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,611	0,004	Valid
	0,908	0,000	Valid
	0,939	0,000	Valid
	0,900	0,000	Valid
	0,885	0,000	Valid
<i>Job Description</i> (X2)	0,782	0,000	Valid
	0,937	0,000	Valid
	0,893	0,000	Valid

	0,956	0,000	Valid
	0,952	0,000	Valid
Kompetensi (X3)	0,945	0,000	Valid
	0,953	0,000	Valid
	0,855	0,000	Valid
	0,962	0,000	Valid
	0,962	0,000	Valid
Pengembangan Karier (X4)	0,804	0,000	Valid
	0,895	0,000	Valid
	0,789	0,000	Valid
	0,919	0,000	Valid
	0,901	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,000	Valid
	0,863	0,000	Valid
	0,856	0,000	Valid
	0,956	0,000	Valid
	0,932	0,000	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan yang ada pada variabel lingkungan kerja, *job description*, kompetensi, pengembangan karier dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,444) dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga keseluruhan item pertanyaan dalam variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kuntjojo (2010: 37) Reliabilitas instrumen adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun dipakai secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel jika mampu memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018: 88). Semakin nilai

alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum St^2$: Jumlah variabel butir

St^2 : Total variabel total

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas ini dinyatakan dengan koefisien alpha yang mencerminkan koefisien reliabilitas dari seluruh item yang terdapat dalam suatu variabel yang sedang diuji. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.3 berikut ini.

Tabel III.3
Hasil Uji Reliabilitas

Notasi	Nama Variabel	<i>Cronbach α</i>	Kesimpulan
X ₁	Lingkungan Kerja	0,905	Reliabel
X ₂	<i>Job Description</i>	0,944	Reliabel
X ₃	Kompetensi	0,966	Reliabel
X ₄	Pengembangan Karier	0,912	Reliabel
Y	Kinerja Pegawai	0,937	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2023

Nilai *cronbach alpha* keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60, maka kuesioner yang disusun cukup reliabel (Ghozali, 2018: 46).

K. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 160) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogotov-Smirnov. Menurut Maryam (2015: 64) Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. (Ghozali, 2016: 134).

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah pengujian apakah model regresi memiliki korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menguji *Tolerance* di atas angka 0,1 dan batas VIF adalah 1 (Ghozali, 2018: 107).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja, *job description*, kompetensi, pengembangan karier. Menurut Maryam (2015: 59) untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- 3) Dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karna $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya

kolinieritas tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2019: 277).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien besarnya regresi / pengaruh
$X_1,$	= Lingkungan Kerja
$X_2,$	= <i>Job Description</i>
X_3	= Kompetensi
X_4	= Pengembangan Karier
e	= Error

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Maryam (2015: 114) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

Ha: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

- 2) Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$
- 3) Perhitungan nilai F tabel

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k;n-k) F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F hitung

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

- 4) Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2011: 268) Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesa

$H_0: \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_0: \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2) Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

3) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

keterangan:

t: Besarnya t hitung

b: Koefisien regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb: Standar error regresi

4) Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai t hitung bisa bernilai positif dan negatif.

Jika nilai t hitung positif:

T hitung $>$ t tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

T hitung $<$ t tabel artinya H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Jika nilai t hitung negatif:

-t hitung $<$ -t tabel artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

-t hitung > -t tabel artinya H0 diterima dan Ha ditolak (tidak berpengaruh)

5. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya nilai koefisien determinasi ialah antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang mendekati nol (0) menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati angka satu (1), menunjukkan variabel bebas memuat hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Pawenang 2011: 91). Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS), \text{ dimana:}$$

$$ESS = \text{Explain sum of square}$$

$$TSS = \text{Total sum of square}$$

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin turun sehingga R^2 akan meningkat. Maka sering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}, \text{ dimana:}$$

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah KPP Pratama Karanganyar

KPP Pratama Karanganyar merupakan pecahan dari KPP Surakarta. KPP Pratama Karanganyar berdiri sendiri seiring dengan program modernisasi perpajakan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak DJP. Pada awal berdirinya, KPP Pratama Karanganyar berada di ex Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan KP-PBB Surakarta satu kantor dengan Kanwil DJP Jawa Tengah II.

Tahun 2007-2008 terbentuk Kantor Pelayanan Pajak Pratama di seluruh Indonesia. Perubahan yang dilakukan diantaranya struktur organisasi, proses bisnis, teknologi informasi dan komunikasi, sarana dan prasarana serta manajemen sumber daya manusia. Perbaikan dalam struktur DJP refleksi pada karakter kantor modern antara lain adanya *Account Representative* (AR) untuk pelayanan kepada Wajib Pajak, penerapan kode etik pegawai yang diawasi oleh komite kode etik pegawai, dan sistem penggajian yang lebih baik. Pembentukan KPP Pratama, menjadi bagian dari program reformasi birokrasi perpajakan yang sifatnya komprehensif dan telah berjalan sejak tahun 2002 ditandai dengan terbentuknya Kantor Wilayah dan Kantor Pelayanan Pajak Wajib Pajak Besar. Sehubungan dengan adanya reorganisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, KPP telah berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama.

Tugas masing-masing jabatan yang ada di KPP Pratama Karanganyar sesuai PMK-184/PMK.01/2020, antara lain:

1. Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal melaksanakan tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, rumah tangga, pengelolaan kinerja, melakukan pemantauan pengendalian intern, pengujian kepatuhan dan manajemen risiko, internalisasi kepatuhan, penyusunan laporan, pengelolaan dokumen nonperpajakan, serta dukungan teknis pelaksanaan tugas kantor.
2. Seksi Penjaminan Kualitas Data mempunyai tugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka penjaminan kualitas data termasuk yang berkaitan dengan kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi, penerusan data hasil penjaminan kualitas, tindak lanjut atas distribusi data, penatausahaan dokumen berkaitan dengan pembangunan data, dan pelaksanaan dukungan teknis pengolahan data, serta melakukan penyusunan monografi fiskal dan melakukan pengelolaan administrasi produk hukum dan produk pengolahan data perpajakan..
3. Seksi Pengawasan I, II, III, IV, V, VI melaksanakan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak, menyusun Profil Wajib Pajak, menganalisis kinerja Wajib Pajak, rekonsialisasi data Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi, dan melakukan evaluasi dari hasil banding berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dalam setiap seksi pengawasan, terdapat petugas *Account Representative* (AR).

4. Seksi Pemeriksaan, Penilaian, dan Penagihan mempunyai tugas melakukan analisis, penjabaran, dan pengelolaan dalam rangka pencapaian target penerimaan pajak melalui pelaksanaan pemeriksaan, pelaksanaan penilaian properti, bisnis, dan aset tak berwujud, pelaksanaan tindakan penagihan, penundaan dan angsuran tunggakan pajak, serta melakukan penatausahaan piutang pajak, dan melakukan pengelolaan administrasi penetapan dan penerbitan produk hukum dan produk pemeriksaan, penilaian, dan penagihan.
5. Seksi Pelayanan mempunyai tugas melakukan layanan perpajakan yang berkualitas dan memastikan Wajib Pajak memahami hak dan kewajiban perpajakannya melalui pelaksanaan edukasi dan konsultasi perpajakansesuai ketentuan yang berlaku.
6. Kelompok Fungsional Pemeriksa melaksanakan kegiatan pemeriksaan pajak

Visi dan Misi KPP Pratama Karanganyar adalah:

1. Visi

KPP Pratama Karanganyar mempunyai visi yang sama dengan Direktorat Jenderal Pajak yaitu Menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern, efektif, efisien, dan dapat dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi yang bercirikan sebagai berikut:

- a. Memiliki kinerja tinggi yang setara dengan kinerja instansi perpajakan negara maju

- b. Kepuasan masyarakat atas kinerja pelayanan secara menyeluruh
- c. Memiliki efektivitas dan efisiensi pemungutan pajak yang tinggi

2. Misi

Misi yang dijalankan oleh KPP Pratama Karanganyar juga sama dengan Direktorat Jenderal Pajak yaitu “Menghimpun penerimaan pajak Negara berdasarkan Undang-undang perpajakan serta aturan-aturan yang berlaku, mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan anggaran pendapatan dan belanja Negara melalui sistem administrasi perpajakan yang efektif dan efisien.” Nilai acuan yang dipakai dalam menjalankan misi tersebut antara lain:

- a. Integritas
- b. Profesionalisme
- c. Sinergi
- d. Pelayanan Publik Prima
- e. Kesempurnaan

Wilayah kerja pada KPP Pratama Karanganyar meliputi 2 (dua) Kabupaten, yaitu Kabupaten Karanganyar dan Kabupaten Sragen.

Kabupaten Karanganyar terletak pada ketinggian rata-rata 511 meter di atas permukaan laut serta beriklim tropis dengan temperatur 22–31 derajat celcius. Rata –rata ketinggian wilayah di Kabupaten Karanganyar berada di atas permukaan laut yakni sebesar 511 m, adapun wilayah terendah di kabupaten Karanganyar berada di kecamatan Kebakkramat yang hanya 95 m dan wilayah tertinggi berada di kecamatan Tawangmangu yang mencapai 1200 m di atas permukaan laut. Luas wilayah Kabupaten Karanganyar adalah

76.778,64 Ha, yang terdiri dari luas tanah sawah 19.945,67 Ha dan lahan kering 56.832,97 Ha. Tanah sawah terdiri dari irigasi 12.926 Ha, sedangkan sawah tidak berpengairan / non irigasi sebesar 7.019 Ha. Kabupaten Karanganyar memiliki batas-batas:

- Utara: Kabupaten Sragen
- Selatan: Kabupaten Wonogiri dan Kabupaten Sukoharjo
- Barat: Kota Surakarta dan Kabupaten Boyolali
- Timur: Kabupaten Magetan

Kabupaten Karanganyar terdiri dari 17 (tujuh belas) Kecamatan, antara lain: Colomadu, Gondangrejo, Jaten, Jatipuro, Jatiyoso, Jenawi, Jumantono, Jumapolo, Karanganyar, Karangpandan, Kebakkramat, Kerjo, Matesih, Mojogedang, Ngargoyoso, Tasikmadu dan Tawangmangu.

Secara astronomis, Kabupaten Sragen terletak antara 110.45' dan 111.10' Bujur Timur (BT) serta 7.15' dan 7.30' Lintang Selatan (LS). Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Sragen memiliki batas-batas:

- Utara: Kabupaten Grobogan
- Selatan: Kabupaten Karanganyar
- Barat: Kabupaten Boyolali
- Timur: Kabupaten Ngawi

Kabupaten Sragen terdiri dari 20 (dua puluh) Kecamatan, antara lain: Gemolong, Gesi, Gondang, Jenar, Kalijambe, Karangmalang, Kedawung, Masaran, Miri, Mondokan, Ngrampal, Plupuh, Sambirejo, Sambungmacan, Sidoharjo, Sragen, Sukodono, Sumberlawang, Tangen dan Tanon.

B. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata dan nilai standar deviasi. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan dalam perhitungan statistik deskriptif adalah Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisa statistik deskriptif yang diperoleh gambaran sebagai berikut.

Tabel IV.1
Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	110	10	25	20.84	2.954
<i>Job Description</i>	110	12	25	20.62	3.065
Kompetensi	110	13	25	21.85	3.045
Pengembangan Karier	110	15	25	21.35	2.625
Kinerja Pegawai	110	15	25	21.93	2.920

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil deskriptif pada tabel IV.1, untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai minimum 10, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 20.84 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.954. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya $20.84 > 2.954$ artinya sebaran nilai Lingkungan Kerja baik.

Berdasarkan hasil deskriptif pada tabel IV.1, untuk variabel *Job Description* menunjukkan nilai minimum 12, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 20.62 dan nilai standar deviasinya sebesar 3.065. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya $20.62 > 3.065$ artinya sebaran nilai *Job Description* baik.

Berdasarkan hasil deskriptif pada tabel IV.1, untuk variabel Kompetensi menunjukkan nilai minimum 13, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 21.85 dan nilai standar deviasinya sebesar 3.045. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya $21.85 > 3.045$ artinya sebaran nilai Kompetensi baik.

Berdasarkan hasil deskriptif pada tabel IV.1, untuk variabel Pengembangan Karier menunjukkan nilai minimum 15, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 21.35 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.625. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya $21.35 > 2.625$ artinya sebaran nilai Pengembangan Karier baik.

Berdasarkan hasil deskriptif pada tabel IV.1, untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai minimum 15, nilai maksimum 25, nilai rata-rata (mean) sebesar 21.93 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.920. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya $21.93 > 2.920$ artinya sebaran nilai Kinerja Pegawai baik.

Berdasarkan data hasil perhitungan statistik deskriptif di atas, diperoleh distribusi data untuk masing-masing variabel berikut ini.

Tabel IV.2
Distribusi Data Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	skor	frekuensi	Persentase
Rendah	10 – 16	7	6 %
Sedang	17 – 22	70	64 %
Tinggi	23 - 25	33	30 %
Total		110	100 %

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan sebaran distribusi data diperoleh hasil bahwa sebagian besar pegawai menyatakan lingkungan kerja yang ada termasuk dalam kategori sedang, meskipun demikian ada juga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada termasuk dalam kategori rendah dan tinggi.

Tabel IV.3
Distribusi Data Variabel *Job Description*

Kategori	skor	frekuensi	Persentase
Rendah	12 – 16	12	11 %
Sedang	17 – 22	65	59 %
Tinggi	23 – 25	33	30 %
Total		110	100 %

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel IV.3 tersebut, diketahui bahwa sebaran distribusi data untuk *Job Description* di KPP Pratama Karanganyar dikatakan sedang. Meskipun ada yang masuk dalam kategori rendah dan tinggi.

Tabel IV.4
Distribusi Data Variabel Kompetensi

Kategori	skor	frekuensi	Persentase
Rendah	13 – 17	10	9 %
Sedang	18 – 23	54	49 %
Tinggi	24 – 25	46	42 %
Total		110	100 %

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan sebaran distribusi data diketahui bahwa sebagian besar pegawai memiliki kompetensi yang sedang. Sebagian besar lainnya menyatakan bahwa memiliki kompetensi yang tinggi. Namun demikian, hanya sedikit pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah.

Tabel IV.5
Distribusi Data Variabel Pengembangan Karier

Kategori	skor	frekuensi	Persentase
Rendah	15 – 17	9	8 %
Sedang	18 – 22	67	61 %
Tinggi	23 – 25	34	31 %
Total		110	100 %

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan sebaran distribusi data, diperoleh informasi bahwa nilai pengembangan karier sebagian besar termasuk dalam kategori sedang. Sebagian lainnya menyatakan bahwa pengembangan karier dalam kategori tinggi. Namun demikian, masih ada sedikit pegawai yang menyatakan bahwa nilai pengembangan karier dalam kategori rendah.

Tabel IV.6
Distribusi Data Variabel Kinerja

Kategori	skor	frekuensi	Persentase
Rendah	15 – 18	14	13 %
Sedang	19 – 23	53	48 %
Tinggi	24 – 25	43	39 %
Total		110	100 %

Sumber: data primer yang diolah 2023

Berdasarkan sebaran distribusi data diperoleh nilai kinerja pegawai sebagian besar termasuk dalam kategori sedang. Namun demikian, sebagian besar lainnya menyatakan bahwa variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan sebagian kecil menyatakan bahwa variabel kinerja rendah.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di KPP Pratama Karanganyar yang berjumlah 110 orang. Dari pengumpulan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.7
Respon dari Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner disebar	110
Kuesioner kembali	110
Kuesioner tidak lengkap	0
Kuesioner yang lengkap	110

Sumber: data primer yang diolah 2023

Kuesioner disebarkan kepada 110 pegawai di KPP Pratama Karanganyar. Dari kuesioner yang lengkap selanjutnya ditabulasi berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

Tabel IV.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
≤ 30 tahun	17	16%
31 – 40 tahun	51	46%
41 – 50 tahun	25	22%
≥ 51 tahun	17	16%
Jumlah	110	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Dari tabel di atas, ternyata responden paling banyak berumur 31 – 40 tahun sebanyak 51 orang (46 persen). Usia 31 – 40 tahun adalah usia produktif dalam bekerja. Kinerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi didorong oleh jumlah pegawai yang berada dalam usia produktif.

Tabel IV.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Diploma	33	30%
Sarjana	50	45%
Pascasarjana	23	21%
Lain-Lain	4	4%
Jumlah	110	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Dari tabel di atas, ternyata responden paling banyak mempunyai tingkat pendidikan sarjana yaitu sebesar 50 orang (45 persen). Sebagian besar pegawai pajak adalah lulusan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) atau tingkat diploma. Namun demikian, KPP Pratama Karanganyar selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terus melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Tabel IV.10
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Laki-laki	68	62%
Perempuan	42	38%
Jumlah	110	100%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Dari tabel di atas ternyata lebih banyak responden laki-laki sejumlah 68 orang (62 persen). Dominasi pengembangan karier yang ada pada organisasi dan adanya sistem mutasi yang kurang berpola identik dengan lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi dan variabel pengganggu atau residual apakah memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang berdistribusi normal. Data dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi > 0.05 . Metode uji Kolmogrov-smirnov (K-S) digunakan pada penelitian ini, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.11 berikut ini.

Tabel IV.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.60958677
Most Extreme	Absolute	.075
Differences	Positive	.053
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer yang diolah 2023

Tabel IV.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari keempat variabel independen yaitu lingkungan kerja, *job description*, kompetensi, pengembangan karier sebesar 0,157 atau lebih besar dari

0,05. Artinya seluruh persamaan atau model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah heteroskedastisitas yang menyebabkan penafsiran atau estimator menjadi tidak efisien dan koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.12 berikut ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.781	.834		
Lingkungan Kerja	-.026	.047	-.077	-.549	.584
<i>Job Description</i>	-.064	.037	-.201	-1.749	.083
Kompetensi	.013	.047	.041	.277	.783
Pengembangan Karier	-.044	.045	-.118	-.969	.335

a. Dependent Variable: abs_RES

Sumber: data primer yang diolah 2023

Tabel IV.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,548, signifikansi variabel *job description* sebesar 0,083, nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,783, dan nilai signifikansi pengembangan karier sebesar 0,335. Signifikansi masing-

masing variabel independen lebih besar dari 0,05, maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut ini.

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.845	1.441		.587	.559		
Lingkungan Kerja	.242	.081	.244	2.994	.003	.435	2.301
<i>Job Description</i>	.170	.063	.178	2.681	.009	.655	1.527
Kompetensi	.392	.082	.409	4.787	.000	.397	2.521
Pengembangan Karier	.186	.078	.168	2.383	.019	.585	1.710

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2023

Hasil output perhitungan *Collinerity Statistics* dengan bantuan program SPSS menunjukkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,435 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 2,301 (lebih kecil dari 10), nilai *tolerance* variabel *job description* sebesar 0,655 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 1,527 (lebih kecil dari 10), nilai *tolerance* variabel kompetensi sebesar 0,397 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 2,521

(lebih kecil dari 10) nilai *tolerance* variabel pengembangan karier sebesar 0,585 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 1,710 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Hasil Analisis

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil nilai a_0 , b_1 , b_2 , b_3 dan b_4 adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,845 + 0,242 X_1 + 0,170 X_2 + 0,392 X_3 + 0,186 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut.

$a_0 = 0,845$ adalah konstanta yang menggambarkan nilai rata-rata kinerja pegawai jika variabel lingkungan kerja, *job description*, kompetensi, pengembangan karier adalah nol,

$b_1 = 0,242$. Jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Tanda parameter b_1 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan lingkungan kerja positif (searah), jika semakin tinggi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

$b_2 = 0,170$. Jika variabel *job description* meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Tanda parameter b_2 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan *job description* positif (searah), jika semakin tinggi *job description*, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

$b_3 = 0,392$. Jika variabel kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Tanda parameter b_3 dalam penelitian di atas adalah positif.

Artinya bahwa hubungan kompetensi positif (searah), jika semakin tinggi kompetensi, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

$b_4 = 0,186$. Jika variabel pengembangan karier meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Tanda parameter b_4 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan pengembangan karier positif (searah), jika semakin tinggi pengembangan karier, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi

1. Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Hasil output perhitungan uji F dengan bantuan SPSS didapatkan F hitung sebesar 60,144 pada *level of significant* $\alpha = 0,05$ sedangkan nilai signifikansi dari hasil SPSS diperoleh sebesar 0,000. Nilai DF (degree of freedom) untuk DF1 adalah 4 dan DF2 adalah 105, sehingga berdasarkan titik persentase distribusi F didapatkan nilai F tabel sebesar 2,46. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini.

Tabel IV.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647.024	4	161.756	60.144	.000 ^b
	Residual	282.394	105	2.689		
	Total	929.418	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Sumber: data primer yang diolah 2023

Hipotesis kelima berbunyi “lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar”. Nilai F hitung > F tabel ($60,144 > 2,46$) dan signifikansi sebesar 0,000, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memberi kesimpulan bahwa model yang digunakan telah memenuhi uji kelayakan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil output perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS, menunjukkan nilai $R^2 = 0,685$. Artinya variansi variable lingkungan kerja, *job description*, kompetensi dan pengembangan karier dapat mempengaruhi variabel kinerja sebesar 68,5% dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut ini.

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.685	1.640

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2023

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji kebenaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat dibuktikan bahwa pengaruh yang didapat bukanlah suatu kebetulan belaka. Dengan memperhatikan nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai $DF_2=105$ maka berdasarkan titik persentase distribusi t didapatkan nilai t tabel sebesar 1,982. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut ini.

Tabel IV.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.845	1.441		.587	.559
Lingkungan Kerja	.242	.081	.244	2.994	.003
<i>Job Description</i>	.170	.063	.178	2.681	.009
Kompetensi	.392	.082	.409	4.787	.000
Pengembangan Karier	.186	.078	.168	2.383	.019

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2023

- a. Hipotesis pertama berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar”. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,994 lebih besar dari t tabel 1,982. Nilai t sebesar $2,994 > 1,982$ berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

- b. Hipotesis kedua berbunyi “*job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar”. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk *job description* sebesar 2,681 lebih besar daripada t tabel 1,982. Nilai t sebesar $2,681 > 1,982$, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *job description* terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.
- c. Hipotesis ketiga berbunyi “kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar”. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk kompetensi sebesar 4,787 lebih besar daripada t tabel 1,982. Nilai t sebesar $4,787 > 1,982$, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.
- d. Hipotesis keempat berbunyi “pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar”. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk pengembangan karier sebesar 2,383 lebih besar daripada t tabel 1,982. Nilai t sebesar $2,383 > 1,982$, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian variabel-variabel tersebut di atas, maka dapat dibahas hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,994 lebih besar dari t tabel 1,982. Nilai t sebesar $2,994 > 1,982$ berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wendra Fatawa (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ardina Rachmawati (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Fasilitas dan sarana prasarana yang memadai, rasa aman dan nyaman, komunikasi dan kerjasama yang baik, tidak ada diskriminasi antara pegawai, kegiatan sosial dan penunjang kesehatan fisik dan mental yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

2. Pengaruh *job description* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk *job description* sebesar 2,681 lebih besar daripada t tabel 1,982. Nilai t sebesar 2,681 > 1,982, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan *job description* terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sandria, Samsudin, dan Komariah (2020) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gunawan dan Wibowo (2020) juga menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. *Job description* merupakan dokumen formal organisasi yang berisi ringkasan informasi penting mengenai suatu jabatan untuk memudahkan dalam membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam suatu organisasi.

Job description dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar. Semakin baik *Job description* maka semakin baik juga kinerja pegawai. Apabila pegawai mampu menjalankan pekerjaan berdasarkan *Job description* yang telah ditetapkan dengan baik, maka hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai dan kinerja kantor menjadi semakin baik.

3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk kompetensi sebesar 4,787 lebih besar daripada t tabel 1,982. Nilai t sebesar $4,787 > 1,982$, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Sulistiyowati (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Rosmaini dan Tanjung (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai” juga mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dalam menghadapi tantangan ekonomi global yang sangat dinamis, maka merupakan suatu keniscayaan bahwa eksistensi teknologi dan informasi akan terus berkembang, begitu juga dengan peraturan perpajakan yang ada. Sehubungan dengan hal tersebut maka pegawai tentu juga harus mengembangkan kompetensi di bidang teknologi dan informasi serta di bidang peraturan perpajakan. Kompetensi tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar. Semakin baik kompetensi maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

4. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk pengembangan karier sebesar 2,383 lebih besar daripada t tabel 1,982. Nilai t sebesar $2,383 > 1,982$, berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmadsyah (2020) yang menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ramli dan Yudhistira (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta” mengemukakan bahwa pengembangan karier yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi.

Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Karanganyar. Setiap pegawai tentu memiliki harapan terhadap pengembangan karier yang menjadi target pencapaian setiap individu. Setiap pegawai juga memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik karena pada masa yang akan datang terdapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada di posisi lebih tinggi.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.
2. *Job Description* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.
3. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.
4. Pengembangan Karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.
5. Berdasarkan Hasil Koefisien Determinasi, Lingkungan Kerja, *Job Description*, Kompetensi, dan Pengembangan Karier dapat menerangkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 68,5% dan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian.
6. Model regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen adalah variabel kompetensi, sedangkan variabel independen yang memiliki pengaruh paling tidak dominan terhadap variabel dependen adalah variabel *job description*.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka implikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Implikasi Praktis

Kinerja pegawai KPP Pratama Karanganyar dapat ditingkatkan apabila lingkungan kerja mendukung pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal, *job description* yang dirumuskan selaras dengan tugas pokok dan fungsi sesuai jabatan, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan standar dan baik, serta didukung dengan pengembangan karier yang terbuka bagi semua pegawai.

2. Implikasi Teoritis

Lingkungan kerja, *job description*, kompetensi, dan pengembangan karier mampu menunjang kinerja pegawai di KPP Pratama Karanganyar.

C. Saran

1. Hendaknya pegawai terus menjaga kompetensi yang telah dimiliki yang tercermin dalam beberapa hal di antaranya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mematuhi aturan dan norma yang berlaku, memiliki semangat dan mampu berkreatifitas dalam bekerja. Kompetensi pegawai juga harus ditingkatkan di antaranya melalui pendidikan, pelatihan, *inhouse training*, *online learning*, *coaching* (bimbingan), monitoring, dan evaluasi.
2. Hendaknya pegawai melaksanakan tugasnya sesuai *job description* yang telah dirumuskan secara akurat, sehingga pegawai dapat melaksanakan

tugasnya dengan maksimal dan tidak tumpang tindih dengan pekerjaan yang tidak terdapat dalam *job description* tersebut. *Job description* diharapkan dapat memberikan gambaran proses bisnis yang lengkap dan jelas.

3. Hendaknya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menambah khasanah akademik dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai. Hendaknya penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Istiatin dan Sudarwati, 2021, *Pengantar Metode Penelitian*, Surakarta: Universitas Batik Islam Surakarta
- Frans dkk, 2009, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia menciptakan nilai dengan bertumupu pada kebijakan dan potensi isani*, Bandung: Mizan
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama
- Baruch, Yehuda, 2004, *Managing Careers: Theory and Practice*, London: Pearson Education
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi aksara
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex, 2016, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono, 2019, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Siswadi dkk, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Torang, 2014, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Kotler, P., & Armstrong, G., 2014, *Principles of marketing 15th edition*, London: Pearson Education Limited.
- Gunawan dan Wibowo, 2020, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa, *Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, Vol.1, No.1, Desember 2020, 1-11

- Rahmadsyah, (2020), Pengaruh Pengembangan Karier, Fasilitas Kerja, Komitmen Profesi dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tebing Tinggi, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2 No.1, Febuari 2020, 63-69
- Fatawa, Wendra 2020, Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam, *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)*, Vol.7 No.1 Juli 2020, 15-28
- Rachmawati, Ardina, 2022, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 11, Nomor 4, April 2022, e-ISSN: 2461-0593, 1-16
- Rosmaini dan Tanjung, 2019, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, ISSN 2623-2634, 1-15
- Wello, Rauf, dan Yafet, 2019, Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra, *Jurnal Mirai Management*, e-ISSN: 2597-4084, Volume 4 No.2 2019, 366-376
- Andreyan, Ricky, Afi Rachmat Slamet, dan Fahrurrozi Rahman, 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT BPR Delta Lamongan), *Jurnal Riset Manajemen, eJrm*, Vol.09 No. 15 Agustus 2020, 139-156
- Balqis, Fariyal dan Edi Sugiono, 2020, Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Progard Jakarta Selatan, *Jurnal Manajemen Oikonomia*, Volume 16, No. 1, Januari 2020, 83-97
- Anam, C, 2018, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, Volume 4 No 1, 40–56.
- Pranitasari, Diah dan Abdul Rozaq, 2019, Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan Jakarta, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol 8, No 3, Desember 2019, 253-266

Badan Pusat Statistik (BPS), 2023, *Kabupaten Karanganyar Dalam Angka 2023*, Katalog BPS: 1102001.3313 diakses dari <https://www.bps.go.id/>, diakses pada 19 November 2023 Pukul 20.58

Badan Pusat Statistik (BPS), 2023, *Kabupaten Sragen Dalam Angka 2023*, Katalog BPS: 1102001.3314 diakses dari <https://www.bps.go.id/>, diakses pada 19 November 2023 Pukul 20.58

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

No	Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	KINERJA					
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Pegawai dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan					
3	Pegawai dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu					
4	Pegawai dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
5	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang diemban					
	LINGKUNGAN KERJA					
1	Fasilitas, sarana dan prasarana di kantor sudah memadai					
2	Pegawai merasa aman dan nyaman bekerja di kantor					
3	Komunikasi, kerjasama dan sinergi antar pegawai berjalan dengan baik					
4	Tidak ada diskriminasi antara pegawai satu dengan lainnya					
5	Kegiatan sosial, kegiatan penunjang kesehatan fisik dan mental dalam rangka implementasi <i>worklife balance</i> dilaksanakan dengan baik					
	JOB DESCRIPTION					
1	Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai jabatan					
2	SOP dilaksanakan dengan baik dan					

	tertib					
3	Distribusi pekerjaan dilakukan dengan tepat sesuai jabatan					
4	<i>Job Description</i> yang melekat pada pegawai menunjukkan arah dan maksud yang jelas					
5	<i>Job Description</i> yang ada di kantor bersifat akurat dan memberikan gambaran proses bisnis yang lengkap					
	KOMPETENSI					
1	Pegawai memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik dalam mengoperasikan peralatan elektronik (komputer, printer, scanner, dll)					
2	Pegawai mampu menggunakan aplikasi-aplikasi yang menunjang pekerjaan					
3	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
4	Pegawai bekerja dengan selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku					
5	Pegawai memiliki semangat dan mampu berkreatifitas dalam bekerja					
	PENGEMBANGAN KARIER					
1	Kesempatan untuk mengembangkan karier terbuka bagi semua pegawai					
2	Latar belakang pendidikan ikut menentukan pengembangan karier					
3	Prestasi kerja dan personalitas mendorong pengembangan karier					
4	Kejelasan pengembangan karier mendorong pegawai bekerja dengan optimal					
5	Pelatihan yang didapatkan mendorong pegawai mampu bekerja pada jenjang karier yang lebih tinggi					

Lampiran 2

Data Uji Instrumen

Kinerja Pegawai (Y)							Lingkungan Kerja (X1)						
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total	No	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	4	3	3	3	3	16	1	4	4	3	3	3	17
2	3	3	3	3	3	15	2	4	4	3	3	3	17
3	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	5	19
4	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	6	4	5	5	5	5	24
7	4	4	5	4	5	22	7	4	5	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20	8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	5	5	23	9	4	5	5	5	5	24
10	5	4	5	5	5	24	10	4	5	4	4	5	22
11	4	4	4	4	5	21	11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	5	5	23	12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	4	5	22	13	4	4	4	5	4	21
14	5	5	5	5	5	25	14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25	15	5	5	5	5	5	25
16	3	4	4	3	3	17	16	4	3	3	3	3	16
17	4	4	5	4	5	22	17	4	5	5	4	5	23
18	4	4	4	4	5	21	18	3	4	4	4	3	18
19	3	3	3	3	3	15	19	3	4	4	4	3	18
20	4	3	3	3	3	16	20	3	4	4	4	3	18

<i>Job Description (X2)</i>							<i>Kompetensi (X3)</i>						
No	X21	X22	X23	X24	X25	Total	No	X31	X32	X33	X34	X35	Total
1	4	3	3	3	3	16	1	4	3	3	3	3	16
2	3	2	3	3	3	14	2	3	4	4	3	3	17
3	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20	7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25	9	5	5	4	5	5	24
10	5	4	4	4	4	21	10	5	4	5	4	4	22
11	4	4	3	4	4	19	11	5	4	5	4	4	22
12	4	5	4	5	5	23	12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	5	5	23	13	5	5	4	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25	14	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25	15	5	5	5	5	5	25
16	4	3	3	3	3	16	16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20	17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	4	5	22	18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	3	16	19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	3	4	4	19	20	4	3	4	3	3	18

Pengembangan Karier (X4)

No	X41	X42	X43	X44	X45	Total
1	3	4	4	3	3	17
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	5	4	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	5	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	5	5	4	24
18	4	3	3	3	3	16
19	4	3	3	3	3	16
20	3	4	4	4	3	18

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas Kinerja Pegawai

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.634**	.554*	.933**	.779**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.003	.011	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	.634**	1	.845**	.761**	.695**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	.554*	.845**	1	.692**	.779**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	.933**	.761**	.692**	1	.880**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	.779**	.695**	.779**	.880**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.875**	.863**	.856**	.956**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas Kinerja Pegawai

Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.20	.768	20
Y.2	4.00	.649	20
Y.3	4.20	.768	20
Y.4	4.10	.852	20
Y.5	4.35	.933	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.65	8.555	.806	.927
Y.2	16.85	9.187	.803	.930
Y.3	16.65	8.661	.778	.932
Y.4	16.75	7.671	.925	.904
Y.5	16.50	7.421	.880	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.85	12.766	3.573	5

Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.457*	.523*	.422	.358	.611**
	Sig. (2-tailed)		.043	.018	.064	.122	.004
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.457*	1	.836**	.718**	.849**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.043		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.523*	.836**	1	.873**	.740**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.422	.718**	.873**	1	.757**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.358	.849**	.740**	.757**	1	.886**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX1	Pearson Correlation	.611**	.908**	.939**	.900**	.886**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Lingkungan Kerja

Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.10	.553	20
X1.2	4.55	.605	20
X1.3	4.30	.801	20
X1.4	4.35	.745	20
X1.5	4.45	.826	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.65	7.503	.476	.934
X1.2	17.20	6.274	.862	.869
X1.3	17.45	5.313	.892	.855
X1.4	17.40	5.726	.832	.869
X1.5	17.30	5.484	.798	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.75	9.250	3.041	5

Validitas Job Description**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.593**	.698**	.716**	.636**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.006	.001	.000	.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.593**	1	.791**	.866**	.932**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.698**	.791**	1	.801**	.765**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.716**	.866**	.801**	1	.929**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.636**	.932**	.765**	.929**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX2	Pearson Correlation	.782**	.937**	.893**	.956**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas *Job Description*

Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.20	.616	20
X2.2	4.20	.894	20
X2.3	3.95	.759	20
X2.4	4.10	.788	20
X2.5	4.20	.834	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.45	9.524	.698	.956
X2.2	16.45	7.418	.890	.925
X2.3	16.70	8.326	.834	.934
X2.4	16.55	7.839	.928	.917
X2.5	16.45	7.629	.919	.918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.65	12.555	3.543	5

Validitas Kompetensi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.842**	.803**	.872**	.872**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.842**	1	.740**	.939**	.939**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.803**	.740**	1	.745**	.745**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.872**	.939**	.745**	1	1.000**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.872**	.939**	.745**	1.000**	1	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX3	Pearson Correlation	.945**	.953**	.855**	.962**	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Kompetensi

Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.30	.865	20
X3.2	4.15	.875	20
X3.3	4.10	.788	20
X3.4	4.05	.887	20
X3.5	4.05	.887	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.35	10.555	.898	.959
X3.2	16.50	10.368	.925	.955
X3.3	16.55	11.524	.785	.976
X3.4	16.60	10.147	.957	.950
X3.5	16.60	10.147	.957	.950

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.65	16.345	4.043	5

Validitas Pengembangan Karier

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTALX4
X4.1	Pearson Correlation	1	.559*	.346	.839**	.700**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.010	.135	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.2	Pearson Correlation	.559*	1	.795**	.782**	.741**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.3	Pearson Correlation	.346	.795**	1	.575**	.698**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.135	.000		.008	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.4	Pearson Correlation	.839**	.782**	.575**	1	.745**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.5	Pearson Correlation	.700**	.741**	.698**	.745**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
TOTALX4	Pearson Correlation	.804**	.895**	.789**	.919**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliabilitas Pengembangan Karier

Scale: All Variables

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	4.30	.657	20
X4.2	4.15	.587	20
X4.3	4.35	.671	20
X4.4	4.25	.716	20
X4.5	3.90	.641	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	16.65	5.397	.693	.909
X4.2	16.80	5.326	.839	.881
X4.3	16.60	5.411	.668	.914
X4.4	16.70	4.747	.860	.874
X4.5	17.05	5.103	.840	.879

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.95	7.945	2.819	5

Lampiran 4

Data Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)							Lingkungan Kerja (X1)						
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total	No	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	4	3	3	3	3	16	1	4	4	3	3	3	17
2	3	3	3	3	3	15	2	4	4	3	3	3	17
3	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	5	19
4	5	4	4	5	5	23	4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	6	4	5	5	5	5	24
7	4	4	5	4	5	22	7	4	5	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20	8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	5	5	23	9	4	5	5	5	5	24
10	5	4	5	5	5	24	10	4	5	4	4	5	22
11	4	4	4	4	5	21	11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	5	5	23	12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	4	5	22	13	4	4	4	5	4	21
14	5	5	5	5	5	25	14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25	15	5	5	5	5	5	25
16	3	4	4	3	3	17	16	4	3	3	3	3	16
17	4	4	5	4	5	22	17	4	5	5	4	5	23
18	4	4	4	4	5	21	18	3	4	4	4	3	18
19	3	3	3	3	3	15	19	3	4	4	4	3	18
20	4	3	3	3	3	16	20	3	4	4	4	3	18
21	3	3	3	3	3	15	21	3	4	3	4	5	19
22	5	5	5	5	5	25	22	4	4	4	5	4	21
23	3	4	4	3	3	17	23	4	5	4	4	5	22
24	3	3	3	3	3	15	24	3	3	3	3	2	14
25	4	4	4	4	5	21	25	4	5	5	4	5	23
26	4	3	3	3	3	16	26	2	2	3	2	2	11
27	4	3	3	3	3	16	27	4	3	3	3	3	16
28	4	4	4	4	4	20	28	4	5	4	4	5	22
29	4	3	3	3	3	16	29	2	2	2	2	2	10
30	5	5	5	5	5	25	30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25	31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25	32	4	5	4	4	5	22
33	5	5	5	5	5	25	33	4	5	5	4	5	23
34	5	5	5	5	5	25	34	4	5	5	5	5	24
35	5	5	5	5	5	25	35	5	5	5	5	5	25

36	5	4	4	5	5	23	36	4	5	4	4	5	22
37	5	4	4	5	5	23	37	4	5	4	4	5	22
38	5	5	5	5	5	25	38	4	5	5	5	5	24
39	5	4	5	5	5	24	39	4	5	4	4	5	22
40	5	5	5	5	5	25	40	4	5	5	4	5	23
41	5	4	5	5	5	24	41	4	5	5	4	5	23
42	5	4	4	5	5	23	42	4	5	5	5	5	24
43	5	4	4	5	5	23	43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25	44	4	5	5	4	5	23
45	5	4	5	5	5	24	45	4	5	5	5	5	24
46	5	4	5	5	5	24	46	4	5	5	5	5	24
47	5	5	5	5	5	25	47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25	48	5	5	5	5	5	25
49	5	4	5	5	5	24	49	4	5	5	5	5	24
50	5	5	5	5	5	25	50	4	5	4	4	5	22
51	5	4	5	5	5	24	51	4	5	5	5	5	24
52	5	4	5	5	5	24	52	4	5	4	4	5	22
53	5	4	4	5	5	23	53	4	5	4	4	5	22
54	5	5	5	5	5	25	54	4	4	4	4	4	20
55	5	4	5	5	5	24	55	5	5	5	5	5	25
56	5	4	4	5	5	23	56	4	5	5	5	5	24
57	5	4	4	5	5	23	57	4	5	5	4	5	23
58	5	4	4	5	5	23	58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25	59	4	4	4	5	4	21
60	4	4	5	4	5	22	60	4	5	5	5	5	24
61	5	5	5	5	5	25	61	4	4	4	5	4	21
62	5	4	5	5	5	24	62	4	5	5	4	5	23
63	4	4	4	4	4	20	63	4	5	5	4	5	23
64	4	4	4	4	4	20	64	3	4	3	4	5	19
65	5	5	5	5	5	25	65	4	5	5	5	5	24
66	4	4	5	4	5	22	66	4	4	4	4	4	20
67	5	4	5	5	5	24	67	4	5	4	4	5	22
68	4	4	5	4	5	22	68	4	4	4	5	4	21
69	5	4	4	5	5	23	69	3	4	4	4	3	18
70	5	5	5	5	5	25	70	4	5	4	4	5	22
71	5	4	4	5	5	23	71	4	5	4	4	5	22
72	5	4	5	5	5	24	72	4	5	4	4	5	22
73	5	4	5	5	5	24	73	4	5	4	4	5	22
74	4	3	4	3	5	19	74	4	4	4	5	4	21
75	5	5	5	5	5	25	75	4	4	4	4	4	20
76	4	4	4	4	5	21	76	4	4	4	4	4	20

77	5	4	5	5	5	24	77	4	4	4	5	4	21
78	5	4	5	5	5	24	78	4	4	4	4	4	20
79	5	5	5	5	5	25	79	4	4	4	5	4	21
80	5	5	5	5	5	25	80	4	4	4	5	4	21
81	4	4	4	4	4	20	81	4	4	3	3	3	17
82	4	4	5	4	5	22	82	4	5	4	4	5	22
83	5	4	5	5	5	24	83	3	4	3	4	5	19
84	4	4	4	4	5	21	84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	4	20	85	4	4	4	4	4	20
86	5	5	5	5	5	25	86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20	87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20	88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20	89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	5	4	5	22	90	4	4	4	4	4	20
91	5	4	5	5	5	24	91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20	92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20	93	3	4	4	4	3	18
94	4	4	4	4	4	20	94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20	95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20	96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20	97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	5	4	5	22	98	3	4	4	4	3	18
99	4	4	4	4	4	20	99	3	4	3	4	5	19
100	4	4	5	4	5	22	100	3	4	3	4	5	19
101	5	4	4	5	5	23	101	4	4	3	3	3	17
102	4	4	5	4	5	22	102	3	4	3	4	5	19
103	4	4	4	4	4	20	103	3	4	4	4	3	18
104	4	4	5	4	5	22	104	3	4	3	4	5	19
105	4	3	4	4	3	18	105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20	106	3	4	4	4	3	18
107	4	4	4	4	4	20	107	4	4	3	3	3	17
108	4	4	4	4	4	20	108	3	4	3	4	5	19
109	4	4	4	4	4	20	109	3	3	3	3	2	14
110	3	3	3	3	3	15	110	3	3	3	3	3	15

<i>Job Description (X2)</i>							<i>Kompetensi (X3)</i>						
No	X21	X22	X23	X24	X25	Total	No	X31	X32	X33	X34	X35	Total
1	4	3	3	3	3	16	1	4	3	3	3	3	16
2	3	2	3	3	3	14	2	3	4	4	3	3	17
3	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20	7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20	8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25	9	5	5	4	5	5	24
10	5	4	4	4	4	21	10	5	4	5	4	4	22
11	4	4	3	4	4	19	11	5	4	5	4	4	22
12	4	5	4	5	5	23	12	5	5	5	5	5	25
13	4	5	4	5	5	23	13	5	5	4	5	5	24
14	5	5	5	5	5	25	14	5	5	4	5	5	24
15	5	5	5	5	5	25	15	5	5	5	5	5	25
16	4	3	3	3	3	16	16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20	17	5	5	5	5	5	25
18	4	5	4	4	5	22	18	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	3	16	19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	3	4	4	19	20	4	3	4	3	3	18
21	4	3	3	3	3	16	21	4	4	3	4	4	19
22	5	5	5	5	5	25	22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20	23	4	3	3	3	3	16
24	3	3	3	3	3	15	24	3	3	3	3	3	15
25	4	5	5	5	5	24	25	5	5	5	5	5	25
26	3	4	4	3	3	17	26	3	2	3	2	3	13
27	3	4	4	3	3	17	27	4	4	3	4	4	19
28	4	5	5	5	5	24	28	5	5	4	4	4	23
29	3	2	3	3	3	14	29	4	3	3	3	3	16
30	4	5	5	5	5	24	30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	5	5	5	24	31	5	5	4	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25	32	5	5	5	5	5	25
33	4	5	5	5	5	24	33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25	34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25	35	5	5	4	4	4	23
36	4	5	4	5	5	23	36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	4	5	5	23	37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25	38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	5	5	24	39	5	5	5	5	5	25

40	4	5	4	5	5	23	40	5	5	5	5	5	25
41	3	2	3	2	2	12	41	5	5	5	5	5	25
42	3	2	3	2	3	13	42	5	5	4	5	5	24
43	4	5	4	5	5	23	43	5	5	5	5	5	25
44	4	5	4	5	5	23	44	5	5	5	5	5	25
45	4	5	5	5	5	24	45	5	5	5	5	5	25
46	4	5	5	5	5	24	46	5	5	5	5	5	25
47	3	4	4	3	3	17	47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	3	3	4	18	48	5	5	4	5	5	24
49	3	2	3	2	3	13	49	5	5	5	5	5	25
50	4	5	4	4	5	22	50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	5	5	24	51	5	5	4	5	5	24
52	4	4	3	3	4	18	52	5	5	4	4	4	23
53	5	5	5	5	5	25	53	4	4	4	4	4	21
54	3	3	3	3	3	15	54	5	5	5	5	5	25
55	3	4	4	3	3	17	55	5	5	5	5	5	25
56	5	4	4	4	4	21	56	5	5	4	4	4	23
57	4	5	4	4	5	22	57	5	5	4	4	4	23
58	5	4	4	4	4	21	58	5	5	5	5	5	25
59	4	4	4	4	4	20	59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	5	5	5	24	60	5	4	5	4	4	22
61	5	5	5	5	5	25	61	5	5	5	5	5	25
62	4	5	5	5	5	24	62	5	4	5	4	4	22
63	5	4	4	4	4	21	63	4	4	4	4	4	21
64	4	4	4	4	4	20	64	5	5	5	5	5	25
65	4	4	4	4	4	20	65	5	5	5	5	5	25
66	4	5	5	5	5	24	66	4	4	4	4	4	21
67	5	4	4	4	4	21	67	5	4	5	4	4	22
68	4	5	4	5	5	23	68	5	5	4	5	5	24
69	4	5	4	4	5	22	69	5	5	4	5	5	24
70	4	5	4	5	5	23	70	4	4	4	4	4	21
71	4	5	4	4	5	22	71	5	5	5	5	5	25
72	5	4	4	4	4	21	72	5	5	5	5	5	25
73	5	4	4	4	4	21	73	5	5	5	5	5	25
74	4	4	3	3	4	18	74	5	5	4	5	5	24
75	4	5	4	4	5	22	75	5	5	5	5	5	25
76	4	4	3	4	4	19	76	5	4	5	4	4	22
77	4	5	4	4	5	22	77	4	4	3	4	4	19
78	5	4	4	4	4	21	78	4	4	4	4	4	21
79	5	4	4	4	4	21	79	5	4	5	4	4	22
80	5	4	4	4	4	21	80	5	4	5	4	4	22

81	4	4	3	4	4	19	81	5	5	4	5	5	24
82	4	4	4	4	4	20	82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20	83	5	4	5	4	4	22
84	4	4	4	4	4	20	84	4	4	4	4	4	20
85	4	4	4	4	4	20	85	4	4	4	4	4	20
86	4	5	4	4	5	22	86	4	4	4	4	4	20
87	4	4	4	4	4	20	87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20	88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20	89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20	90	4	4	4	4	4	20
91	5	4	4	4	4	21	91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20	92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	20	93	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	20	94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20	95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20	96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20	97	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	4	20	98	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20	99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	3	4	4	19	100	4	4	4	4	4	20
101	5	4	4	4	4	21	101	4	4	4	4	4	21
102	4	4	3	4	4	19	102	4	4	4	4	4	21
103	4	4	4	4	4	20	103	4	4	3	4	4	19
104	4	4	3	4	4	19	104	4	4	3	4	4	19
105	4	4	3	3	4	18	105	4	4	3	4	4	19
106	4	4	4	4	4	20	106	4	4	3	4	4	19
107	4	4	4	4	4	20	107	4	4	3	4	4	19
108	4	4	3	3	4	18	108	4	4	3	4	4	19
109	4	4	4	4	4	20	109	4	4	3	4	4	19
110	3	3	3	3	3	15	110	4	4	4	4	4	21

Pengembangan Karier (X4)

No	X41	X42	X43	X44	X45	Tota l
1	3	4	4	3	3	17
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	5	4	4	21
4	5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	5	4	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	4	4	5	4	22
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	4	4	21
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	4	4	3	19
17	5	5	5	5	4	24
18	4	3	3	3	3	16
19	4	3	3	3	3	16
20	3	4	4	4	3	18
21	3	3	3	3	3	15
22	5	5	5	5	4	24
23	3	4	4	4	3	18
24	3	4	4	3	3	17
25	5	5	5	5	4	24
26	4	4	4	4	3	19
27	4	4	4	4	3	19
28	5	4	4	5	4	22
29	3	4	4	4	3	18
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	5	4	5	23
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	4	4	5	4	22

39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25
41	5	4	4	5	4	22
42	5	4	4	5	4	22
43	4	4	5	4	4	21
44	5	5	5	5	4	24
45	5	4	4	5	4	22
46	5	4	4	5	4	22
47	4	4	4	4	3	19
48	4	4	5	4	4	21
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25
51	5	4	4	5	4	22
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	5	25
55	3	4	4	3	3	17
56	5	4	4	5	4	22
57	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	4	4	5	4	4	21
61	4	4	4	4	4	20
62	5	4	4	5	4	22
63	5	5	5	5	5	25
64	4	5	5	4	5	23
65	4	4	5	4	4	21
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	5	5	5	5	4	24
71	4	4	4	4	3	19
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	5	4	4	21
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	4	24
77	4	5	5	4	5	23
78	4	5	5	4	5	23
79	4	4	5	4	4	21

80	4	4	5	4	4	21
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	5	4	4	21
84	4	4	5	4	4	21
85	4	4	4	4	4	20
86	5	4	4	5	4	22
87	4	4	4	4	4	20
88	4	4	4	4	4	20
89	4	4	4	4	4	20
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	5	4	4	21
92	4	4	4	4	4	20
93	5	4	4	5	4	22
94	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	20
96	4	4	4	4	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	5	4	4	5	4	22
99	4	4	4	4	4	20
100	4	4	5	4	4	21
101	4	4	4	4	3	19
102	3	4	4	4	3	18
103	4	4	4	4	4	20
104	3	4	4	4	3	18
105	4	4	4	4	4	20
106	3	4	4	4	3	18
107	3	4	4	4	3	18
108	4	3	3	3	3	16
109	3	4	4	3	3	17
110	3	4	4	3	3	17

Lampiran 5

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60958677
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.053
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: abs_RES

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	.092	.058	.94978

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3^b

b. Dependent Variable: abs_RES

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.651	4	2.413	2.675	.036 ^b
	Residual	94.718	105	.902		
	Total	104.370	109			

a. Dependent Variable: abs_RES

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3^b

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.781	.834		4.531	.000
	X1	-.026	.047	-.077	-.549	.584
	X2	-.064	.037	-.201	-1.749	.083
	X3	.013	.047	.041	.277	.783
	X4	-.044	.045	-.118	-.969	.335

a. Dependent Variable: abs_RES

Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.685	1.640

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647.024	4	161.756	60.144	.000 ^b
	Residual	282.394	105	2.689		
	Total	929.418	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.845	1.441		.587	.559		
	X1	.242	.081	.244	2.994	.003	.435	2.301
	X2	.170	.063	.178	2.681	.009	.655	1.527
	X3	.392	.082	.409	4.787	.000	.397	2.521
	X4	.186	.078	.168	2.383	.019	.585	1.710

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	X1	X2	X3	X4
1	1	4.965	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.012	20.141	.07	.17	.47	.16	.01
	3	.011	21.183	.49	.06	.47	.00	.07
	4	.007	25.787	.40	.17	.00	.04	.64
	5	.005	32.835	.04	.59	.06	.79	.29

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.03	25.60	21.93	2.436	110
Residual	-3.756	3.642	.000	1.610	110
Std. Predicted Value	-2.831	1.506	.000	1.000	110
Std. Residual	-2.291	2.221	.000	.981	110

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6

Uji Regresi dan Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X2, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.685	1.640

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3^b

b. Dependent Variable: Y

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647.024	4	161.756	60.144	.000 ^b
	Residual	282.394	105	2.689		
	Total	929.418	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3^b

Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.845	1.441		.587	.559
	X1	.242	.081	.244	2.994	.003
	X2	.170	.063	.178	2.681	.009
	X3	.392	.082	.409	4.787	.000
	X4	.186	.078	.168	2.383	.019

a. Dependent Variable: Y