

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT V BPPRD (BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH) KOTA MEDAN

Anggereini Desminar^{1*}, Eka Umi Kalsum², Nur' Ainun³

^{1*,2,3} Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No 214
Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142

*Email : desminardedes@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai UPT V BPPRD (Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan sebanyak 63 pegawai. Data yang digunakan adalah data sekunder. Penelitian ini menganalisis pengaruh antara Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 1,690 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,006, secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 4,214 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000, secara parsial serta Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 6,156 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000, Sedangkan secara simultan baik lingkungan Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan, dengan nilai F hitung sebesar 30,037 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Diterima : 2 Agustus 2022 Direvisi : 4 Agustus 2022 Disetujui : 9 Agustus 2022

1. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi global mengalami kemajuan yang sangat pesat. Dimana tenaga kerja merupakan asset suatu organisasi yang dijadikan sumber daya pendorong untuk mewujudkan kepentingan perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik, maka akan menghambat kemajuan perusahaan. UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan merupakan sebuah instansi milik pemerintah. Dalam pengelolaannya pastilah tidak lepas dari berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan adalah kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil pegawai akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi sehingga tercapai kinerja yang baik. lingkungan kerja fisik juga dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Serta sikap dan penampilan yang baik dan rapi

bagi seluruh pegawai agar lebih memiliki tingkat kedisiplinan yang terjaga sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap kontribusi pegawai agar bisa meningkatkan kinerjanya. UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan juga menerapkan sistem disiplin kerja yang sangat diperhatikan pihak manajemen untuk memberikan sikap dan penampilan yang baik serta rapi bagi seluruh pegawai agar lebih memiliki tingkat kedisiplinan yang terjaga sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap kontribusi pegawai agar bisa meningkatkan kinerjanya bagi UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan”.

2. Kajian Pustaka

2.1 Penjelasan Variabel Terikat (Y)

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. [1]. kinerja pegawai merupakan cara perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. [2].

Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai [3]:

1. Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai
2. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai
3. Prestasi Kerja

Indikator Kinerja [4]:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas
4. Komitmen kerja
5. Ketetapan waktu

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai [5]:

1. Faktor individu
2. Faktor organisasi
3. Faktor Psikologis

2.2 Penjelasan Variabel Bebas (X)

2.2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. [6]. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. [7].

Jenis-Jenis Kompensasi [7]:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Indikator Kompensasi [8]:

1. Gaji
2. Upah
3. Isentif
4. Asuransi
5. Fasilitas Kantor

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi [9]:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan
5. Biaya hidup

2.2.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja secara fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. [10]. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas kerja. [11].

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja [10]:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Fisik [11]:

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat Kebisingan
3. Peraturan Kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi Udara

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisk [10]:

1. Warna
2. Kebersihan
3. Pertukaran Udara
4. Tingkat Keamanan
5. Tata Ruang

2.2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. [12]. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. [13].

Pentingnya Disiplin Kerja [7]:

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturandan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

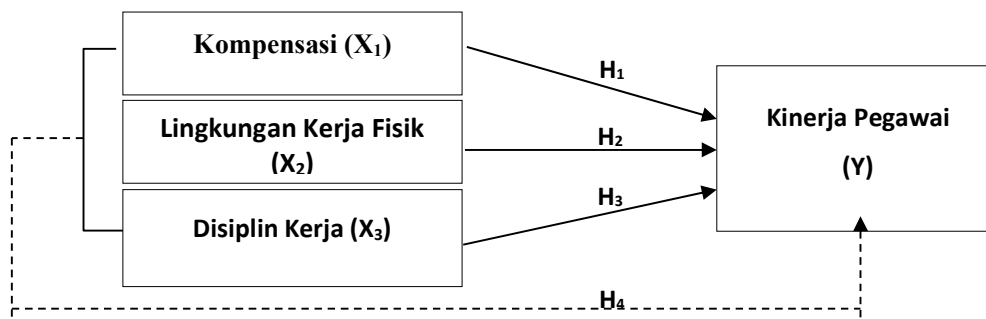
Indikator Disiplin Kerja [14]:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa
4. Waskat
5. Sanksi Hukum

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja [14]:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Keteladanan pimpinan perusahaan
3. Aturan yang dapat dijadikan pegangan
4. Keputusan pemimpin dalam bertindak

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Diduga Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

2. Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
4. Diduga Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 63 pegawai. Dikarenakan populasi berjumlah 63 pegawai maka dari itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, yang dimana 63 pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Wawancara
4. Dokumentasi

3.5 Metode Analisis

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
X ₁	=	Kompensasi
X ₂	=	Lingkungan Kerja Fisik
X ₃	=	Disiplin Kerja
b _{1 2 3}	=	Koefisien regresi berganda X terhadap variabel terikat Y
e	=	error

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,944	0,248	Valid
	X1.2	0,990	0,248	Valid
	X1.3	0,948	0,248	Valid
	X1.4	0,531	0,248	Valid
	X1.5	0,933	0,248	Valid
	X1.6	0,990	0,248	Valid
	X1.7	0,989	0,248	Valid
	X1.8	0,948	0,248	Valid
	X1.9	0,980	0,248	Valid
	X1.10	0,943	0,248	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	X2.1	0,962	0,248	Valid
	X2.2	0,816	0,248	Valid
	X2.3	1000	0,248	Valid
	X2.4	0,962	0,248	Valid
	X2.5	0,816	0,248	Valid
	X2.6	0,828	0,248	Valid

	X2.7	0,696	0,248	Valid
	X2.8	1000	0,248	Valid
	X2.9	0,797	0,248	Valid
	X2.10	0,781	0,248	Valid
Disiplin Kerja (X₃)	X3.1	0,915	0,248	Valid
	X3.2	0,957	0,248	Valid
	X3.3	0,875	0,248	Valid
	X3.4	0,868	0,248	Valid
	X3.5	0,915	0,248	Valid
	X3.6	0,957	0,248	Valid
	X3.7	0,761	0,248	Valid
	X3.8	0,875	0,248	Valid
	X3.9	1000	0,248	Valid
	X3.10	0,885	0,248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,972	0,248	Valid
	Y2	1000	0,248	Valid
	Y3	0,880	0,248	Valid
	Y4	0,863	0,248	Valid
	Y5	0,928	0,248	Valid
	Y6	1000	0,248	Valid
	Y7	0,769	0,248	Valid
	Y8	1000	0,248	Valid
	Y9	0,714	0,248	Valid
	Y10	0,972	0,248	Valid

Pada hasil uji validitas dapat dilihat seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yang artinya seluruh instrument ddalam penelitian ini dinyatakan valid.

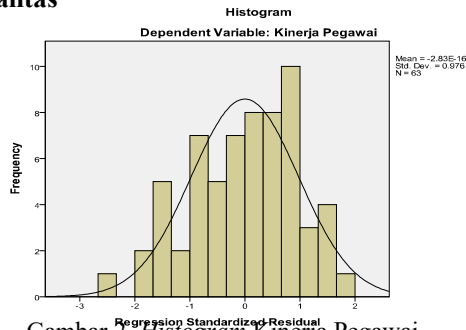
4.1.2 Hasi Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N Of Item	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kompensasi	10	0,782	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	10	0,790	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	10	0,648	0,60	Reliabel

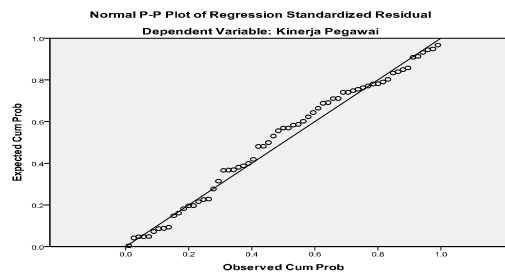
Dari hasil uji validitas dapat dilihat hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari $> 0,60$, dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

4.1.3 Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. *Histogram* Kinerja Pegawai

Pada gambar grafik histogram kinerja pegawai diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut membentuk pola lonceng yang memiliki garis simetris dikiri dan kanan.



Gambar 3. *P-P Plot Regression* Kinerja Pegawai

Pada gambar *P-P Plot Regression* kinerja pegawai menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas One-Sample K-S Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingkungan Kerja Fisik	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N		63	63	63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	451.11	397.52	400.78	412.73
	Std. Deviation	49.485	64.957	63.993	52.038
Most Extreme Differences	Absolute	.228	.123	.155	.112
	Positive	.162	.068	.061	.089
	Negative	-.228	-.123	-.155	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.812	.677	.734	.891
Asymp. Sig. (2-tailed)		.403	.295	.295	.405

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

4.1.4 Hasil Uji Multikolinieritas

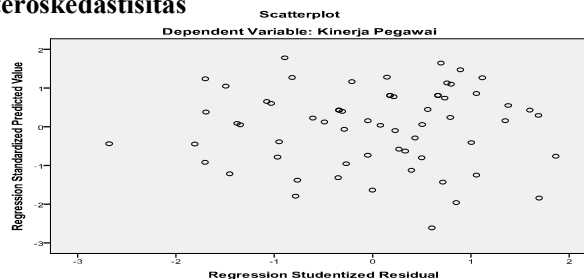
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Zero-order	Correlations			Collinearity Statistics	
	Partial	Part	Tolerance	VIF	
,032	,215	,149	,717	1,091	
,464	,277	,195	,717	1,091	
,701	,625	,543	,717	1,091	

Dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) yang lebih kecil dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh

variabel dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya.

4.1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul disatu titik. Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	8,725	,093	
	Kompensasi	,464	,097	,156
	Lingkungan Kerja Fisik	,763	,083	,229
	Disiplin Kerja	,897	,081	,612

Bentuk persamaan dari model regresi linier berganda ini yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (2)$$

$$Y = 8,725 + 0,464 X_1 + 0,763 X_2 + 0,897 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda pada tabel 2. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 8,725 (bernilai positif) artinya jika Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) nilainya adalah 0 maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 87,25%.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,464 (bernilai positif) pada penelitian ini dapat diartikan, bila Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0 maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 46,4%.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,763 (bernilai positif) pada penelitian ini dapat diartikan, bila Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0 maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 76,3%.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,897 (bernilai positif) pada penelitian ini dapat diartikan, bila Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) bernilai 0 maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 89,7%.

4.1.7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,725	,093		2,086	,002
	Kompensasi	,464	,097	,156	1,690	,006
	Lingkungan Kerja Fisik	,763	,083	,229	4,214	,000
	Disiplin Kerja	,897	,081	,612	6,156	,000

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

1. Secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,690 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006.
2. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4,214 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
3. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,156 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,671 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

4.1.8 Hasil Uji F (Simultan)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,986	4	3,329	30,037	,000 ^b
	Residual	6,538	59	,111		
	Total	16,524	63			

Secara simultan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 30,037 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,52 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

4.1.9 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,740	,817	16,174

Tabel 5 terlihat dari nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh Kinerja Pegawai 0,817 yang berarti Kinerja Pegawai adalah 81,7%, dengan demikian variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik serta Disiplin Kerja secara bersamaan mempunyai tingkat yang kuat sehingga mampu memberikan penjelasan pada variabel Kinerja Pegawai. Dan sisanya sebesar 19,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. seperti, gaya kepemimpinan, motivasi, karakteristik individu, semangat kerja serta produktivitas kerja pegawai.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan

Dalam menerapkan sistem kompensasi yang baik maka UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan memberikan jaminan kepuasan bagi para pegawai yang pada akhirnya memungkinkan instansi memperoleh dan mempekerjakan orang yang memiliki sikap dan perilaku positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan guna mencapai tujuannya.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan

Kondisi lingkungan kerja fisik di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan yaitu memiliki fasilitas kantor yang lengkap dimulai dari meja yang tertata rapi sehingga memudahkan para pegawai untuk bergerak, kursi yang nyaman saat mengetik, unit komputer, *printer*, mesin *scanning*, mesin *foto copy*, penerangan yang cukup, suhu udara yang stabil dengan kondisi cuaca, serta jaringan wifi yang kuat, memiliki desain gedung yang menarik, tersedianya peralatan kerja yang memadai serta mudahnya mencari angkutan umum untuk transportasi menuju BPPRD Kota Medan karena banyak dilalui angkutan umum.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan

Disiplin yang diterapkan pihak manajemen BPPRD Kota Medan juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar pegawai dan mencegah ketidak taatan dalam peraturan instansi, Yaitu agar dapat memperhatikan secara khusus prosedur kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja para pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan. Dimana disiplin kerja yang ada adalah: adanya suasana kerja yang kondusif, Pembina tidak menuntut pegawai bekerja secara berlebihan, BPPRD Kota Medan juga memberikan *reward* atau penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, diadakannya pelatihan kerja secara berskala dan penerapan jam secara efisien.

4.2.4 Pengaruh Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Dan Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di UPT V BPPRD (Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan

Kompensasi menjadi faktor yang penting bagi pihak UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan dalam upaya peningkatan kinerja pegawainya dengan kompensasi yang cukup dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai, maka pegawai akan bekerja dengan baik, sehingga besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh para pegawai juga sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, dimana lingkungan kerja fisik UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan yang kondusif dan sangat memenuhi kriteria serta harapan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Baik buruknya kinerja pegawai dipengaruhi sedikit banyak oleh lingkungan kerja yang ada, semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin baik pula kinerja pegawai, dan begitu juga sebaliknya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi disiplin kerja pegawai, mulai dari tingkat kompensasi yang diberikan, faktor lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja pegawai. Dimana pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah) Kota Medan

yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.

5. Kesimpulan

Secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi dengan nilai β sebesar 0,464 t_{hitung} sebesar 1,690 dan nilai signifikansi 0,006, Lingkungan Kerja Fisik dengan nilai β sebesar 0,763 t_{hitung} sebesar 4,214 dan nilai signifikansi 0,000 dan Disiplin Kerja dengan nilai β sebesar 0,897 t_{hitung} sebesar 6,156 dan nilai signifikansi 0,000, dimana Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan. Dari hasil pengujian secara simultan variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di UPT V BPPRD (Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah) Kota Medan F_{hitung} sebesar 30,037 serta nilai signifikansi 0,000.

Referensi

- [1] Hariandja. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- [2] Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Edisi II, Grafiti, Jakarta.
- [3] Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- [4] Sudarmanto. 2016. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [5] Prawirosentono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- [6] Hawawi Hadari. 2016. *Perilaku Organisasi*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Sastrohadiwiryono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Sulita Bandung.
- [9] Simamora. 2011. *Manajemen edisi 2*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- [10] Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [11] Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Caps.
- [12] Wibowo. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. cetakan keduabelas, Yogyakarta.
- [13] Soetjipto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisikedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- [14] Harlie. M. 2015. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.