



ANALISIS HUBUNGAN DAN PENGARUH DAN PENGARUH LINGKUNGA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA BERSAMA SAPUTRA PERKASA ATAU FORTRESS

Yortan Kusa¹, Anthon P.W. Nomleni²

^{1,2}Universitas Matana

Jl. CBD Barat Kav. 1. Gading Serpong, Tangerang, Banten

*Corresponding Author: jordanyakuza@gmail.com¹, anton.nomleni@matanauniversity.ac.id²

Diterima: Mei 2023; Direvisi: Mei 2023; Dipublikasikan: Juni 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship and influence of the work environment and work discipline on the performance of employees of PT. Jaya with Saputra Mighty. This study used a quantitative descriptive method with a sample of 113 people who were all employees of PT. Jaya with the mighty Saputra. Data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. Data analysis techniques were performed using non-parametric statistics, data processing using SPSS (statistical product and service solution) IMB version 26. The results of the research based on the t test on the work environment and work discipline show that: 1) the work environment relationship has a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa. 2) the relationship of work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa. 3) the relationship between work environment and work discipline has a positive and significant influence simultaneously on the performance of employees at PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa.

Keywords: work environment, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah 113 orang yang seluruhnya karyawan PT. Jaya bersama sa-putra perkasa. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data dilakukan menggunakan statistik Non parametric, pengolahan data menggunakan SPSS (statistical product and service solution) IMB versi 26. Hasil penelitian berdasarkan Uji t pada lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa: 1) hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa. 2) hubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa. 3) hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

INTRODUCTION

Seiring berjalannya waktu, persaingan bisnis pada dunia kerja makin meningkat dan persaingan ini tentunya terjadi di berbagai perusahaan yang makin meningkat salah satunya pada usaha bisnis pada pintu baja pada PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa atau yang lebih di kenal dengan sebutan Fortress. Dengan adanya kompetitor maka semakin berat langkah perusahaan untuk memaksimalkan peluang. Kompetitor sumber daya manusia yang makin tak terbendung di berbagai perusahaan dan usaha bisnis di tengah-tengah masyarakat di sekitar kita. Selain itu makin meningkatnya standart lingkungan kerja yang menjadi tolak ukur dalam bekerja di berbagai perusahaan yang di dukung oleh tingakt aturan dalam hal ini adalah mengukur kedisiplinnya. Disamping itu setiap perusahaan juga menuntut hasil kerja yang memuaskan dari setiap karyawannya seperti apa. Hal- hal ini dilihat berdasarkan kinerjanya selama karyawan tersebut bekerja diperusahaan. Memberikan dampak positif atau signifikan terhadap hasil kerja karyawan atau justru tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan tersebut. Hasil penelitian terdahulu seperti Sarah Dwi Krismiyatum (2021) menyatakan bahawa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ini menyatakan bahawa semua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti menarik perumusan masalah apakah ada hubungan dan pengaruh signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya bersama saputra perkasa yang akan di lihat dari tingkat usia, status kerja, status sipil, jenis kelamin, dan jenjang pendidikan.

THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terlibat secara aktif dalam operasi organisasi dan proses pengambilan keputusan, serta sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi. Selanjutnya Sukrispiyanto (2019) menyatakan teori sumber daya manusia (human resource) merupakan salah satu bidang penting dalam setiap perusahaan. Bidang ini bertanggung jawab penuh terhadap ketersediaan, system kerja dan kinerja dari setiap individu-individu yang bekerja dalam perusahaan. Industri SDM harus dikelola dengan baik serta melaksanakan tugas-tugas dengan baik serta melaksanakan tugas – tugas administratif secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia memiliki hubungan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dukungan, kekuatan dan pekerjaan (hubungan tujuan). Aspek- aspek tersebutlah yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan perusahaan Sutrisno (2019). Serta sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi karena SDM merupakan kumpulan dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak peduli apa struktur dan alasannya, organisasi ini bergantung pada visi Alternatifnya untuk membantu individu. Akibatnya orang tersebut merupakan aspek strategi dari perusahaan atau organisasi Ariwibowo (2018)

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi fisik tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu, maupun kelompok Sedarmayanti dalam Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati (2018). Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka setiap harinya. Lingkungan tempat kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal termasuk area kerja Mardiana dalam Sudaryo, Ariwibowo, Sofiati (2018).

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan penghargaan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan. Sikap ini memungkinkan karyawan untuk dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hanafi dan Zulklifi (2018:410), disiplin mencerminkan kondisi di mana karyawan didorong untuk bertindak dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan ketersediaan, kerelaan, dan penghargaan terhadap peraturan, ketetapan, serta norma-norma perusahaan. Tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka Samsuddin (2018)

Teori sumber daya manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Andi Irawa azhary Dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif karena di fasilitasi dengan fasilitas yang memadai , hubungan antar karyawan yang harmonis , dukungan dari manajemen dan budaya perusahaan yang positif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan jika dibandingkan dengan Abdul Hanafi & Zulklifi, (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Resindo di Jakarta selatan, hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui hasil regresi liner dasar menunjukan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa ada hubungan dan pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METHODS

Jenis Penelitian

Penggunaan metode penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif, yang melibatkan pengukuran variabel-variabel tersebut seikali pada suatu waktu tertentu. Penelitian deskriptif kuantitatif melakukan pengukuran variabel-variabel tersebut hanya sekali, dan tidak melibatkan pengamatan terhadap hubungan sebab-akibat. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data melalui instrumen survei atau metode pengumpulan data lainnya, dan kemudian menganalisis data tersebut untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

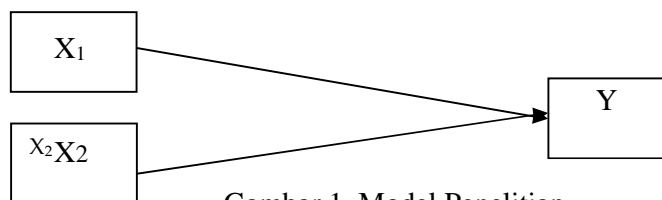
Pengaruh lingkungan kerja (X₁) Disiplin Kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

Desain Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu:

1. Lingkungan kerja (X₁)
2. Disiplin kerja (X₂)
3. Kinerja karyawan (Y)

Secara sederhana hubungan antar variabel penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Jika dinyatakan dalam model matematis hubungan antar variabel-variabel maka persamaannya adalah:

$$Y' = 0 + 1X_1 + 2X_2 +$$

Keterangan Gambar:

Y = kinerja karyawan

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = disiplin kerja

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. jaya bersama saputra perkasa binong Tangerang Banten.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variable*.) variabel-variabel tersebut adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja *independent* (X₁)
2. Pengaruh disiplin kerja *independent* (X₂)
3. Kinerja karyawan *dependent* (terikat) (Y)

Adapun Definisi Operasional Variabel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Pengaruh lingkungan kerja
Adalah indicator yang mempengaruhi tingkat efektivitas kinerja karyawan pada perusahaan PT. jaya bersama Saputra perkasa.
2. Pengaruh disiplin kerja
Adalah indicator variabel independen (X₂) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. jaya bersama saputra perkasa.
3. Kinerja karyawan
Merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri ketika variabel independen (X₁ dan X₂) mempengaruhinya.

Penentuan Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari subyek penelitian yang akan digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis, sehingga kesimpulan yang diperoleh dari sampel dianggap berlaku juga untuk populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan teknik *sampling*. Metode penelitian kuantitatif yang di gunakan peneliti adalah untuk menganalisa data secara deskriptif serta menggunakan metode analisis deskriptif, yang dimana data yang diperoleh, di susun secara sistematis kemudian di analisa berdasarkan kajian teori agar memperoleh deskriptif tentang analisis hubungan dan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa selanjutnya dilakukan pengujian data dalam bentuk hak angket atau kuesioner berdasarkan skala likert dengan metode analisis regresi linier berganda.

Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, yaitu kuesioner diberikan (dibagikan) kepada responden yang peneliti sudah di pilih dan ditentukan. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Teknik kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan yang bersifat tertutup kepada responden karena telah disediakan alternatif jawaban yang mungkin dipilih sehingga responden merasa mudah dalam mengisi kuesioner. Di mana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

1. Pernyataan kuesioner diberikan sebagai berikut
 - a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
 - b. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4.

- c. Jawaban Netral (N) diberi nilai 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Teknik Pengumpulan Data

Setelah melakukan pengembangan daftar pertanyaan (kuesioner) dan penentuan sampel untuk survei, maka langkah selanjutnya menentukan bagaimana mengumpulkan data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti terbagi menjadi dua yaitu; sumber primer dan sekunder.

data primer merujuk pada sumber data yang memberikan data langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden melalui aplikasi WhatsApp (WA), Instagram (IG), dan LINE.

Data sekunder merujuk pada sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, melainkan melalui orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah data produktivitas kinerja karyawan yang telah ada pada PT. Jaya Bersama Saputra Perkasa.

Survei dengan Kuesioner

Survei ini diberikan kepada responden yang telah ditentukan. Dalam hal ini, peneliti/petugas survei memberikan kuesioner kepada karyawan PT. jaya bersama saputra perkasa binong tangerang. Selanjutnya peneliti/petugas survei menjelaskan tujuan mereka serta cara menjawab kuesioner, dan setelah responden selesai mengisi kuesioner, mereka mengembalikan kepada peneliti karena peneliti telah menyediakan jawaban kuesioner kepada responden.

Metode Analisis Data

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka dilakukan uji asumsi normal untuk mengetahui apakah variabel yang dibandingkan rata-ratanya telah terdistribusi normal. Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One-Sample T Test* yang terdapat pada program komputer *SPSS 26.0 IBM statistic for Windows*.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai signifikansi dari uji normalitas adalah 0,05, karena jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara kelompok sampel. Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya terdapat perbedaan signifikan antara kelompok sampel.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:175), instrumen yang valid berarti berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. uji validitas digunakan untuk menilai legitimasi atau validitas suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau survei dianggap penting jika instrumen yang digunakan untuk mengukur informasi tersebut benar dan telah diuji keabsahannya. Korelasi produk saat ini (korelasi pribadi) sering digunakan dalam validasi kuesioner H. Korelasi total antar item adalah perbandingan skor tiap item kuesioner dengan skor total.

Jika probabilitas total satu lot lebih besar dari atau sama dengan 0,3, lot dianggap valid. Namun, dengan asumsi rasio koneksi di bawah 0,3, item tersebut dibatalkan. Kriteria pemilihan penelitian ini untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dianggap valid, sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2020), adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama menghasilkan data yang sama. Saat mengukur dua atau lebih gejala yang sama dengan alat ukur yang sama, uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa konsisten hasil pengukuran tersebut. Rumus Alpha Cronbach digunakan untuk menghitung skor tes reliabilitas. Rentang nilai koefisien reliabilitas adalah 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas dilambangkan dengan simbol α , dimana X menunjukkan indeks kasus yang diinginkan. Rumus perhitungan reliabilitas menggunakan rumus Alpa Cronbach's.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan yang muncul. Kata "hypo" yang berarti lemah berasal dari kata "thesis" yang berarti teori atau pendapat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis sebelum memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis, yaitu pendapat atau hipotesis yang masih lemah. Heriyana mengklaim bahwa (2020: 1) Hipotesis dapat digunakan untuk mengarahkan atau memandu penelitian di masa depan.

Dalam penelitian ini digunakan uji parsial dan simultan untuk menguji hipotesis.

FINDINGS AND DISCUSSION

Statistik Deskripti

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:156) merupakan suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Fenomena tersebut dinamakan variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas reliabilitasnya.

Skala Likert adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam penggunaan skala Likert, pernyataan disusun dengan menyediakan 5 jawaban berdasarkan tingkatan nilai 1-5, di mana nilai 1 menunjukkan tingkat persetujuan yang terendah dan nilai 5 menunjukkan tingkat persetujuan yang tertinggi (Sugiyono).

SIMBOL	KETERANGAN	NILAI
STS	Sangat tidak setuju	1
TS	Tidak setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat setuju	5

Hasil Penelitian

Uji Asumsi klasik Penelitian dan instrumen

Qomusuddin (2019:33) Untuk memenuhi syarat analisis regresi linier maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu penaksir tak bias dan terbaik atau sering disingkat BLUE (Best Liner Unbias Estimate). Ada beberapa "asumsi yang harus dipenuhi untuk menarik kesimpulan". Hasil pengujian tidak bias, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas (untuk regresi linier berganda), dan uji heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data statistik deskriptif dari variabel analisis hubungan dan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya bersama saputra perkasa dapat dilihat pada pengujian asumsi klasi normalitas.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas variabel (X1) lingkungan kerja

No pernyataan	Hasil uji korelasi product moment karl pearson (Rhitung)	Sig.(2tailed)	Rtabel	informasi
1	0,603	0,003	0,343	valid
2	0,778	0,000	0,343	valid
3	0,519	0,013	0,343	valid
4	0,394	0,070	0,343	valid
5	0,377	0,083	0,343	valid
6	0,688	0,000	0,343	valid

Sumber: output 26.00 IBM, 2020

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menandakan jika indikator dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Valid memiliki arti bahwa instrumen yang disebarkan kepada responden mudah dipahami dan dimengerti oleh responden.

Tabel2. Uji Validitas Variabel (X2) Disiplin Kerja

No pernyataan	Hasil uji korelasi product moment karl pearson (Rhitung)	Sig.(2tailed)	R.tabel	Informasi
1	0,462	0,030	0,343	valid
2	0,530	0,011	0,343	valid
3	0,715	0,000	0,343	valid
4	0,536	0,010	0,343	valid

Sumber: Outpt 26.00 SPSS IBM,2020

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai rhitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menandakan jika indikator dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Valid memiliki arti bahwa instrumen yang disebarkan kepada responden mudah dipahami dan dimengerti oleh responden.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas instrumen Variabel (Y) kinerja Karyawan

No pernyataan	Hasil uji korelasi product moment karl pearson (Rhitung)	Sig.(2tailed)	R.tabel	Keterangan
1	0,580	0,030	0,343	valid
2	0,727	0,011	0,343	valid
3	0,696	0,000	0,343	valid
4	0,384	0,010	0,343	valid

Sumber: Output SPSS 26.00 IBM, 2020

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap lebih besar dari pada nilai r tabel, hal ini menunjukkan bahwa nilai dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Valid memiliki arti bahwa instrumen yang disebarkan kepada responden mudah dipahami dan dimengerti oleh responden. Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) serta Kinerja karyawan (Y) pada instrumen diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan – pernyataan tersebut dapat diukur sebagai mana yang dapat diukur. Setiap instrumen variabel penelitian independen dan dependen dari variabel (X1, X2 dan Y) dinyatakan valid karena hasil lebih besar 0,343, sehingga dinyatakan **valid**.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	14

Sumber: SPSS 26.00 IBM, 2020

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable tersebut dapat dipercaya untuk dilakukan pengujian selanjutnya. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach alpha*. Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil uji pengujian terhadap reliabilitas yang dilakukan terhadap variable X1, X2 dan variabel Y

Hasil uji reliabilitas *cronbach alpha* menunjukkan indikator dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian. Oleh sebab itu setiap kuesioner yang digunakan dapat mengumpulkan data yang berhubungan variabel-variabel yang diteliti sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,839 dari setiap instrumen penelitian sebanyak 14 item penelitian yang diberikan kepada responden.

Pengujian Asumsi Normalitas

Madu (2020:209) bertujuan untuk menguji normalitas, menguji apakah variabel perancu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (uji K-S) digunakan untuk mengetahui apakah residual

berdistribusi normal atau tidak. Uji K-S dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi atau Asymp. Sig (2-ekor). Sebelum melakukannya, terlebih dahulu melakukan beberapa pengujian hipotesis, yaitu:

Hipotesis (H1): data terdistribusi secara normal

Hipotesis Alternatif (Ha): data tidak terdistribusi secara normal

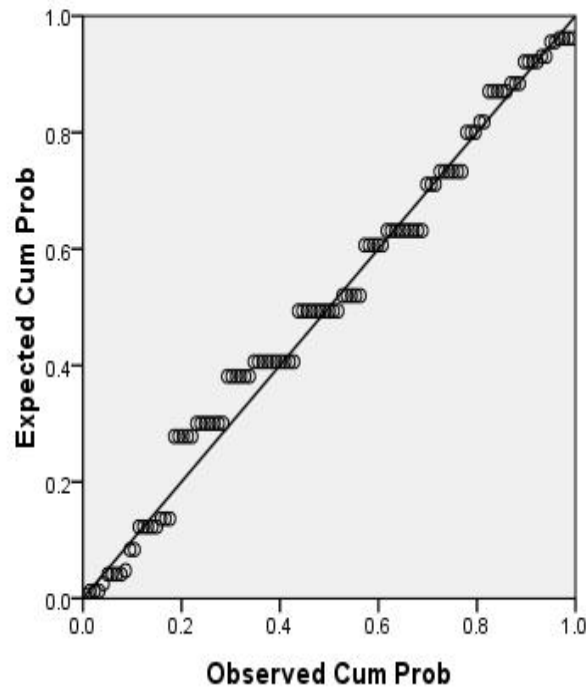
Keputusan signifikansi probabilitas diambil jika:

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih dari $\alpha = 0,05$, maka data terdistribusi secara normal. dan;
2. Apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari $\alpha = 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil pengujian normalitas data pada variabel (X1) dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi terhadap Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan ditunjukkan pada grafik 2 dan 3 sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

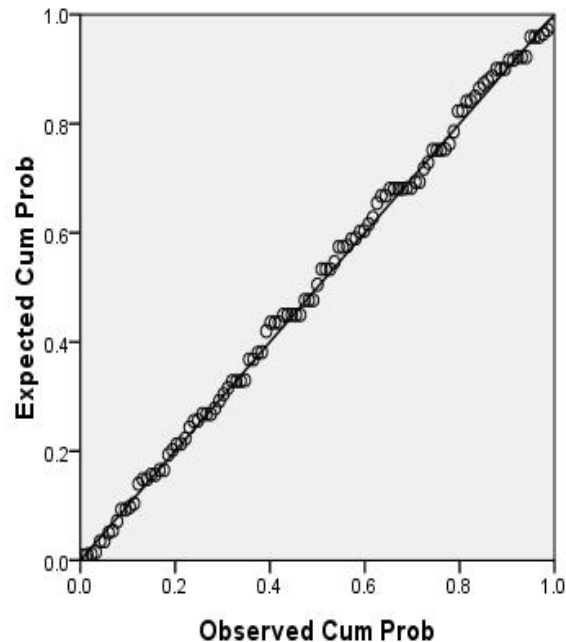
Dependent Variable: Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan



Hasil Pengujian Normalitas Data Tingkat Pendidikan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan



Hasil Pengujian Normalitas data Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi

Dari gambar grafik 2di atas dapat dianalisa bahwa data dari variabel Tingkat Pendidikan berada di sekitar garis linear bersama Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan yang berarti data ini berdistribusi **normal**. Demikian juga pada gambar gambar grafik 3di atas dapat dianalisa bahwa data dari variabel Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi berada di sekitar garis linear bersama Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan, dengan demikian data ini juga **normal**.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear

Pengujian hipotesis ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu menggunakan pengujian regresi dengan alat bantu program SPSS Statistic versi 16.0. Dalam penelitian ini masing-masing variabel independen dilakukan pengujian dengan persamaan regresi linear berganda. Rumus regresi linear sebagai berikut :

$$Y' = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen

X = Variabel Independen

β_0 = Konstansta (nilai Y' apabila X=0)

β_1, β_2, \dots = Koefisien regresi (nilai peningkatan usaha atau penurunan)

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandard-ized Coeffi- cients B	Std. Er- ror	Standard- ized Coef- ficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.3028	2.9433		2.481	0.014
	Tingkat Pendid- ikan (X ₁)	6.1912	0.8316	0.7624	7.445	0.000
	Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X ₂)	0.4222	0.1168	0.3702	3.615	0.000

a. Dependent Variable: Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (X₂)

Dari tabel 7 persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y' = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y' = 7,3028 + 6,1912X_1 + 0,4222X_2$$

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa konstanta sebesar 7,3028 artinya jika Tingkat Pendidikan(X₁) dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) nilainya adalah 0, maka Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (Y) nilainya sebesar 7,3028. Penjelasan nilai adalah koefisien regresi X₁ sebesar 6,1912 dan koefisien regresi X₂ sebesar 0,4222 bahwa ada **hubungan pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan(X₁) dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) secara bersama dengan Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (Y)**. Persamaan di atas dapat diartikan bahwa jika nilai Tingkat Pendidikan(X₁) dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) sebesar 1 unit satuan maka Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (Y) sebesar 13,9162.

Pengujian Koefisien Regresi (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasikan.

Pengujian Hipotesis H_A

H_A: Tingkat pendidikan dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan.

Berdasarkan tabel 7 diperoleh T Hitung untuk variabel Tingkat pendidikan (X₁) sebesar 7,4452 dan variabel Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) sebesar 3,6157 sedangkan untuk pengujian satu sisi diperoleh nilai sebesar 1,6587 (berdasarkan nilai pada tabel T). Maka nilai T Hitung > T Tabel, artinya bahwa **ada pengaruh signifikan Tingkat pendidikan dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi secara bersama-sama terhadap penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan**.

Kriteria yang ditetapkan untuk menguji hipotesis H_A yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan melihat signifikan sebesar 5%. Ketentuan penerimaan atau penolakan terjadi jika taraf signifikansi (*p-value*) ≤ 0,05 maka H_{1A} diterima. Dan sebaliknya, jika taraf signifikansi (*p-value*) > 0,05 maka H_{1A} ditolak. Sesuai dengan tabel 7 nilai signifikansi variabel Tingkat pendidikan (X₁) sebesar 0 **diterima** dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) sebesar 0,0005 **diterima**.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Tingkat Pendidikan(X₁) dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) Terhadap Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0.5915	0.3499	0.3378		3.3158

a. Predictors: (Constant), Tingkat pendidikan, Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi

b. Dependent Variable: Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 16.0 pada tabel 8 di atas diperoleh Koefisien Determinasi (R Square) sebesar $0,3499 \times 100\% = 34,99\%$, yang berarti pengaruh atau dukungan Tingkat Pendidikan(X₁) dan Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi (X₂) terhadap Penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan (Y) sebesar 34,99% sisanya ditentukan faktor-faktor lain.

CONCLUSION

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa sikap Wajib Pajak terhadap Badan Perpajakan dipengaruhi pengetahuan Wajib Pajak mengenai perpajakan (Fallan, dalam Suryadi: 2006) walaupun fokus penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini, di mana penelitian sebelumnya memfokuskan pada gender yaitu laki-laki dan perempuan.

Hasil penelitian di atas jika dihubungkan dengan teori bahwa terdapat kesesuaian antar teori dan praktek perpajakan. Seperti yang telah dipaparkan dalam kajian teori sebelumnya bahwa pendidikan sebagai penyiapan warga negara diartikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik, warga negara yang baik salah satunya bila telah menjadi Wajib Pajak akan mematuhi peraturan perpajakan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan. Kalau pendidikan Wajib Pajak Orang Pribadi makin baik maka Wajib Pajak Orang Pribadi tersebut akan semakin patuh dalam penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan. Maka sudah seharusnya pemerintah terus meningkatkan mutu pendidikan dengan cara menyediakan pendidikan yang berkualitas dan biayanya terjangkau bagi setiap warga negara, karena dalam jangka panjang tingkat pendidikan yang baik bagi Wajib Pajak Orang Pribadi bisa meningkatkan kepatuhan pajak dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan negara.

Seperti juga telah diuraikan sebelumnya yang menyatakan bahwa persepsi merupakan aktivitas yang *integrated* dalam diri individu, maka apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif dalam persepsi. Di sini terlihat bahwa karena proses pembelajaran atau jenjang pendidikan yang sudah ditempuh oleh Wajib Pajak ternyata membentuk persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi yang pada akhirnya berpengaruh terhadap Kepatuhan penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan. Persepsi Wajib Pajak Orang Pribadi juga dipengaruhi oleh situasi yang berkembang di masyarakat, oleh karena itu reformasi birokrasi dan kinerja Direktorat Jenderal Pajak harus terus ditingkatkan dan penegakan hukum terhadap fiskus dan Wajib Pajak yang melanggar hukum harus segera dilakukan karena hal ini bisa semakin memberikan persepsi yang positif terhadap kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi dalam penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan.

Pada akhirnya hasil penelitian ini menyatakan bahwa pada praktiknya tingkat pendidikan dan Persepsi yang menyatu dalam diri Wajib Pajak Orang Pribadi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh positif terhadap penyampaian Surat Pemberitahuan Pajak Tahunan.

REFERENCES

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PTTelkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 84-95.
- Amelia, R. H. (2021). Analisis Online Consumer Review Terhadap Keputusan Pembelian Pada E-commerce Kecantikan. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. (2017). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Jibeka Volume 11 No. 1*, 77-85.
- Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan. (2022). *Indikator Pasar Tenaga Kerja Indonesia Februari*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dr. Hartini, S.E., M.M. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herianto, J. N. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reabilitas Dengan Menggunakan SPSS. 1-12.
- Hidayat, A. (2013). *Statistikan, Uji Normalitas*. Retrieved from www.statistikian.com.
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Teknologi dan Humaniora*, 90-99.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mardiani, I. N. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 985-993.
- Michael Benando Palar, L. D. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Area Manado. *Jurnal Emba Vol. 10 No. 1*, 772-780.
- Muhammad Omarreyhan Natakusumah, S. H. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 133-143.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume XX Nomor XX*, 606-620.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 152-159.
- Putu Meidita Larastrini, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 3674-3699.
- Raymond A. Noe, J. R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- S, R. (2014). *Spssindonesia.com*. Retrieved from Tutorial SPSS Uji Asumsi Klasik.
- S, S. (2010). *Statistik Parametrik Jakarta: PT Elex Media Komputindo*.
- Side.id. (2022). *Jangan Salah Kaprah, Ini Beda Serpong dan Gading Serpong*. Retrieved from Side.id: <https://www.side.id/dn/jangan-salah-kaprah-ini-beda-serpong-dan-gading-serpong>
- Sofiliya, R. (2020). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.
- Sudana, I. M. (2018). Metode Penelitian Bisnis & Analisis data dengan SPSS. *Jurnal Jakarta Erlangga*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *Jurnal eCo-Buss*, 122-131.
- Tangerang, B. P. (2022). *Indikator Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Tangerang*. Kabupaten Tangerang: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang.
- Yandra Rivaldo, S. M. (2022). *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bojongsari: Eureka Media Aksara.