

The Effect of Work Spirit, Discipline and Work Environment on Employee Productivity In The UPTD Tax Services And Retribution Of The Bali Province In Buleleng Regency

Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Buleleng

Luh Putu Sintiya Kumala Sari^{1*}, I Putu Agus Adnyana²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,2}

kumalasintiya@gmail.com¹, Agusadnyana773@gmail.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between morale, discipline, work environment and employee productivity. This study was conducted at the UPTD of the Regional Tax and Retribution Service of the Province of Bali in Buleleng Regency using probability sampling using a random sample of 58 workers from a population of all employees. The approach to data collection in this study uses documentation and questionnaire techniques. By using SPSS 21 for Windows, the results of the questionnaire distribution will be tested for validity, reliability, and multiple regression analysis. Morale has a good and substantial impact on employee productivity, as well as discipline has a positive and significant impact on employee productivity, according to the findings of this study, the work environment has a positive and significant impact on employee productivity of the UPTD Tax Service and Regional Levies Bali Province in Buleleng Regency and there is a relationship a strong and simultaneously significant impact on morale, work discipline, and work environment on employee productivity. The proposal submitted to the UPTD of the Regional Tax and Levy Service of the Province of Bali in Buleleng Regency is that the agency can maintain and improve the supporting elements in order to increase employee productivity, so that the goals and activities of the agency can be more smoothly. As well as for future research that takes the same topic in relation to Employee Productivity so that it is investigated in more detail.

Keywords : *Work Spirit, Discipline and Work Environment, Employee Productivity*

ABSTRAK

Studi ini bermaksud guna mengetahui hubungan antara semangat kerja, disiplin, lingkungan kerja serta produktivitas pegawai. Studi ini dilaksanakan pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng dengan menggunakan probability sampling dengan menggunakan sampel acak sebanyak 58 pekerja dari populasi seluruh pegawai. Pendekatan pengambilan data dalam studi ini menggunakan teknik dokumentasi serta angket. Dengan menggunakan SPSS 21 for Windows, hasil penyebaran kuesioner akan diuji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi berganda. Semangat kerja mempunyai dampak yang baik dan substansial pada produktivitas pegawai, serta disiplin berdampak positif serta signifikan pada produktivitas pegawai, menurut temuan studi ini, Lingkungan Kerja berdampak positif serta signifikan pada Produktivitas Pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng dan terdapat hubungan yang kuat serta secara simultan adanya dampak signifikan Semangat kerja, Disiplin Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Produktivitas Pegawai. Usulan yang diajukan kepada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng yakni agar instansi bisa memelihara serta meningkatkan unsur penunjang guna meningkatkan produktivitas pegawai, sehingga tujuan serta kegiatan instansi bisa lebih lancar. Serta untuk penelitian kedepannya yang mengambil topik yang sama dalam kaitannya dengan Produktivitas Pegawai agar diteliti lagi lebih detail.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja, Produktivitas Pegawai

1. Pendahuluan

Tidak mungkin menghentikan pesatnya pertumbuhan teknologi, yang mendorong perkembangan yang mengubah hidup serta tidak bisa dihentikan. SDM dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi memberi kontribusi yang signifikan pada pencapaian tujuan instansi. Menurut Greenberg dalam (Yuliamir et al., 2021), produktivitas yakni rasio total pengeluaran pada saat tertentu pada total input selama periode waktu tertentu. Dengan sumber daya berkualitas tinggi, diyakini produktivitas pegawai akan meningkat.

Penurunan produktivitas bisa dilihat dari jumlah target pendapatan pajak yang dikumpul setiap tahunnya. Salah satu unsur penyebab turunnya produktivitas pegawai akibat munculnya wabah Covid-19 yakni pengaruhnya pada wajib pajak yang tidak berpenghasilan ataupun yang telah diberhentikan, akibatnya penerimaan pajak kendaraan bermotor berkurang. Pegawai merasa target terlalu tinggi untuk dicapai dengan situasi pandemi saat ini. Dalam situasi seperti ini pimpinan organisasi harus memperhatikan semangat kerja guna menunjang produktivitas pegawai. Menurut (Purwanto et al., 2019) "Selain kepuasan kerja serta hubungan keluarga yang positif, semangat kerja yakni yang memotivasi karyawan guna melayani majikan mereka dengan antusias".

Lingkungan kerja yang positif memiliki dampak positif pada produktivitas dan efisiensi. Jumlah serta kualitas kerja seseorang dipengaruhi oleh semangat seseorang. Terjalannya hubungan yang baik antara supervisor serta bawahan, lingkungan kerja yang menyenangkan, serta kerjasama antar rekan kerja bisa memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Masalah yang sering muncul dalam pencapaian tujuan organisasi yakni penurunan semangat kerja, yang masih terlihat pada sebagian pegawai yang sulit berkonsentrasi dalam bekerja, terbukti dengan adanya beberapa pegawai yang hadir pada saat jam kerja namun tidak melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini cukup menghambat kegiatan organisasi, sebab mengakibatkan pegawai tidak memenuhi tenggat waktu guna menyelesaikan tanggung jawabnya. Kerangka waktu yang ditentukan, sehingga dampak pada tujuan organisasi lebih lama dari yang diperkirakan untuk direalisasikan. dan ini mungkin membujuk pekerja lain untuk berperilaku serupa, yang mempunyai dampak signifikan pada produktivitas pegawai.

Selain mempunyai semangat kerja, faktor pendukung dari produktivitas pegawai yakni disiplin. Jika disiplin kerja seorang pegawai menurun, maka produktivitas akan menurun. Disiplin kerja, menurut Afandi dalam *Organizational Behavior and Human Resource Management*, termasuk upaya guna mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran seseorang pada aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Saleh, 2018). Disiplin kerja yang baik terjadi ketika pekerja selalu hadir serta meninggalkan kantor tepat waktu, melaksanakan tugas mereka secara akurat dan sesuai jadwal, mematuhi atasan mereka, serta mematuhi semua kebijakan perusahaan serta standar yang sesuai. Tantangan yang dijumpai oleh UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng yakni masih banyaknya pekerja yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan instansi serta mengambil waktu istirahat yang berlebihan. Instansi ini buka dari Senin sampai Sabtu. Senin sampai Kamis jam kerja dari jam 7.30 sampai 14.00 WITA. Jumat buka mulai pukul 06:30 hingga 13:00 WITA, sementara itu hari Sabtu buka mulai pukul 07:00 hingga 13:00 WITA.

Selain semangat kerja serta disiplin, lingkungan kerja termasuk unsur lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam (Saleh, 2018), lingkungan kerja meliputi dari keseluruhan perangkat serta bahan seseorang di lingkungan sekitar tempat dia bekerja, dan pengaturan kerja individu serta kelompoknya. Suasana kerja yang nyaman bisa menginspirasi orang untuk bekerja dengan maksimal. Selain itu, lingkungan kerja mempengaruhi suasana hati pegawai. Pegawai akan lebih bahagia dan produktif jika memiliki lingkungan kerja yang positif, hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, sehingga bisa

meningkatkan produktivitas pegawai. Namun masih ada beberapa kendala dalam bekerja, seperti sarana prasarana yang kurang memadai ialah seperti komputer yang bermasalah sehingga memperlambat pelayanan, printer yang sering macet dikarenakan wajib pajak yang terlalu banyak, dan kadang tempat parkir yang terlalu penuh. Dengan ketersediaan sarana serta prasarana dalam bekerja diharapkan bisa menunjang operasional instansi guna tercapainya tujuan instansi.

Statistik Target serta Realisasi Pajak Kendaraan Bermotor Tahun 2017-2021 di Kabupaten Buleleng disajikan pada tabel di bawah ini sehingga dapat kita ketahui pertumbuhan produktivitas instansi sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Pajak Kendaraan Bermotor UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Buleleng Tahun 2017-2021

TAHUN	TARGET		REALISASI		PENCAPAIAN	
	Unit	Rp.	Unit	Rp.	UNIT	Rp.
2017	631.188	384.916.231.902	500.506	350.630.888.000	-130.682	-8,91
2018	474.892	393.941.994.682	529.644	420.080.171.200	54.752	6,64
2019	518.394	418.928.559.240	559.550	464.921.415.400	41.156	10,98
2020	438.690	392.432.183.940	479.334	323.965.833.850	40.644	-17,45
2021	422.382	328.220.296.000	449.984	303.577.901.000	27.602	-7,51

Sumber : data diolah

Mengacu pada data diatas bisa ditampilkan data Target serta Realisasi Pajak Kendaraan Bermotor di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng tahun 2017-2021. Dari data yang ditampilkan jumlah pencapaian unit maupun jumlah penerimaan (Rp) mengalami kenaikan serta penurunan tiap tahunnya. Jumlah pencapaian penerimaan (Rp) ditahun 2017 mengalami penurunan sebanyak -8,91% dengan jumlah unit yang dicapai -130.682 unit. Kemudian ditahun 2018 pencapaian unit maupun jumlah penerimaan mengalami kenaikan ialah sebanyak 54.752 unit dan 6,64%. Pada tahun 2019 kenaikannya masih positif ialah sebanyak 41.156 unit dan total penerimaan (Rp) sejumlah 10,98%. Ditahun selanjutnya jumlah pencapaian unit ialah sejumlah 40.644 unit namun persentase pencapaian penerimaan (Rp) mengalami penurunan dengan total -17,45%. Ditahun 2021 jumlah pencapaian penerimaan (Rp) mengalami penurunan -7,51% dengan total pencapaian unit sebanyak 27.602 unit.

2. Tinjauan Pustaka

Variabel Semangat Kerja

Menurut Moekijat dalam (Lutfi, 2018), "semangat kerja yakni kapasitas sekelompok individu untuk bekerja sama secara aktif serta gigih guna mencapai tujuan bersama". sementara itu menurut Purwanto dalam (Syahputra, 2017) "Semangat kerja yakni sesuatu yang membuat individu senang dalam melayani pekerjaannya, yang meliputi pemenuhan, pekerjaan, serta ikatan keluarga yang baik." Selain itu, moral yakni respons emosional serta mental seseorang pada pekerjaannya. Jumlah serta kualitas kerja seseorang dipengaruhi oleh semangat seseorang. Pengembangan potensi diri didukung oleh karyawan yang memiliki moral yang baik, yang bekerja dengan penuh semangat dan keinginan yang kuat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, menghindari keluhan kerja, dan pekerjaan menjadi lebih mantap, efektif, dan efisien (Purwanto et al., 2019)

Beberapa pengertian itu mengarah pada kesimpulan bahwasanya semangat kerja yakni kemauan setiap orang ataupun kelompok guna melaksanakan tujuan perusahaan dengan tekun, disiplin, serta penuh tanggung jawab. Dalam hal ini, bagaimanapun, setiap orang dipengaruhi oleh keinginan ataupun motivasi tertentu berdasarkan kebutuhan mereka. Jika keinginan ini tidak terwujud, semangat kerja pegawai bisa menurun; sebaliknya jika keinginan itu ditanggapi maka semangat kerja pegawai bisa tumbuh.

Variabel Disiplin

Menurut. Sastrohadiwiryono (Saleh, 2018), Disiplin Kerja yakni : “memiliki sikap hormat, serta patuh pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, mampu melaksanakannya, serta tidak menghindari sanksi. jika dia melanggar tugasnya dan wewenang yang diberi kepadanya”. Menurut Hasibuan dalam (Veronika et al., 2021), “disiplin yang sangat baik menunjukkan rasa tanggung jawab individu atas pekerjaan yang diberikannya”. Ini meningkatkan semangat kerja, moral, serta pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Oleh sebab itu, seseorang akan bersedia guna mengikuti semua peraturan serta memenuhi tanggung jawabnya, baik secara bebas ataupun sebab kebutuhan. Apalagi menurut Sutisno (2017) “Disiplin kerja yakni alat yang dipakai oleh manajer untuk berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka bersedia guna mengubah perilaku mereka, dan upaya guna meningkatkan pengetahuan serta keinginan seseorang guna mematuhi semua hukum serta norma masyarakat yang relevan”.

Dari beberapa sudut pandang tersebut, kita bisa menyimpulkan bahwasanya disiplin yakni kemauan serta ketaatan pada aturan-aturan yang berlaku di lembaga/organisasi yang bersangkutan.

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja meliputi dari segala sesuatu di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja pekerjaannya (Sunyoto, 2013). Menurut Sedarmayanti dalam (Saleh, 2018), “lingkungan kerja meliputi dari keseluruhan perangkat serta bahan seseorang di lingkungan sekitar tempat dia bekerja, dan pengaturan kerja individu serta kelompoknya”. Terry menulis dalam (Samura, 2017) bahwasanya “lingkungan kerja mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Beberapa pemahaman ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja meliputi seluruh fasilitas serta infrastruktur kerja di sekitar pegawai, serta interaksi antara pegawai di lingkungan perusahaan, serta mungkin mempunyai efek langsung ataupun tidak langsung pada pelaksanaan tugas seseorang.

Variabel Produktivitas Pegawai

Menurut Greenberg dalam (Yuliamir et al., 2021), “produktivitas yakni rasio total pengeluaran pada saat tertentu pada total input selama periode waktu tertentu”. Produktivitas kerja menurut (Sutisno, 2017) yakni “tindakan mental, sikap mental yang selalu berusaha meningkatkan apa yang ada saat ini”. Keyakinan bahwasanya seseorang bisa tampil lebih baik dari kemarin serta besok dari hari ini. Produktivitas kerja (Sunyoto, 2013) termasuk “metrik yang menggambarkan hubungan antara input serta output suatu organisasi dengan peran tenaga kerja per satuan waktu”.

Dari definisi itu bisa dinyatakan bahwasanya produktivitas pegawai ialah kemampuan seseorang guna menghasilkan produk ataupun jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber produksi sesuai persyaratan kualitas serta waktu instansi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. studi ini dilaksanakan pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng dengan menggunakan probability/sampling, dengan menggunakan sampel acak sebanyak 58 pekerja dari populasi seluruh pegawai. Pendekatan akumulasi data dalam studi ini menggunakan teknik dokumentasi serta angket. Dengan

menggunakan *SPSS 21 for Windows*, hasil penyebaran kuesioner akan diuji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a) Pengujian Validitas

Table 2. Uji Validitas

Instrumen Variabel	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R-Tabel	Keterangan
Semangat Kerja			
SK1	0. 542	0,218	Valid
SK2	0. 509	0,218	Valid
SK3	0. 693	0,218	Valid
SK4	0. 482	0,218	Valid
SK5	0, 605	0,218	Valid
SK6	0, 528	0,218	Valid
Disiplin			
DS1	0. 550	0,218	Valid
DS2	0. 610	0,218	Valid
DS3	0. 587	0,218	Valid
DS4	0. 591	0,218	Valid
DS5	0. 494	0,218	Valid
Lingkungan Kerja			
LK1	0. 669	0,218	Valid
LK2	0. 519	0,218	Valid
LK3	0. 518	0,218	Valid
LK4	0. 561	0,218	Valid
LK5	0, 638	0,218	Valid
LK6	0, 629	0,218	Valid
Produktivitas			
Pegawai	0. 335	0,218	Valid
PP1	0. 480	0,218	Valid
PP2	0. 557	0,218	Valid
PP3	0, 366	0,218	Valid
PP4	0, 562	0,218	Valid
PP5	0, 573	0,218	Valid
PP6			

Sumber : Data diolah 2022

Jika nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan hasil validasi kriteria tes, maka bisa diasumsikan butir soal itu valid. Adapun kriteria penilaian r -tabel yakni $df=n-2$, maka $58-2 = 56$ kemudian dilihat nilai r -tabel dari $df=56$ ialah 0,2181. Berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation*, hasilnya $>$ 0,218, menunjukkan bahwasanya instrumen pembentuk variabel yakni valid.

b) Pengujian Reabilitas

Table 3. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Keterangan
<i>Semangat Kerja</i> (X_1),	0, 801	Reliabel
<i>Disiplin</i> (X_2)	0, 789	Reliabel

<i>Lingkungan Kerja</i> (X_3)	0,821	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,733	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil pengujian reliabilitas pada table diatas diketahui bahwasanya *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70, sehingga bisa diasumsikan bahwasanya semua variabel dalam penelitian ini bisa diandalkan serta mempunyai konsisten pengukuran dan bisa dikatakan reliabel

Pengujian Asumsi Klasik

a) Normalitas

Table 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95071902
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data diolah 2022

Diketahui pada tabel diatas bahwasanya dari hasil pengujian uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* bisa dilihat bahwasanya nilai *Asymp Sig. (2-Tailed)* mempunyai nilai sebanyak 0,936 dimana nilai itu lebih besar dari 5% ataupun suatu data dikatakan normal jika besarnya nilai signifikan variabel $> \alpha=0,05$ sehingga bisa disimpulkan bahwasanya data kuesioner yang dipakai sudah terdistribusi normal.

b) Multikolonieritas

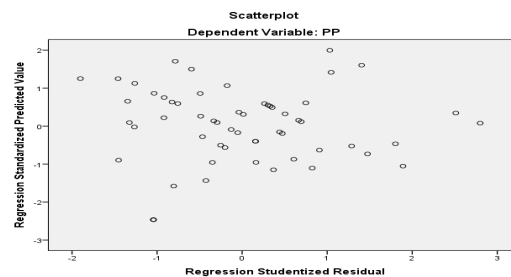
Tabel 5. Multikolonieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
<i>Semangat Kerja</i> (X_1)	0,653	1.532	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Disiplin</i> (X_2)	0,817	1.224	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Lingkungan Kerja</i> (X_3)	0,702	1.425	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah 2022

Mengacu pada hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwasanya nilai VIF masing-masing variabel penelitian < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya tidak adanya masalah multikolinearitas dengan model regresi yang dipakai dalam penelitian ini.

c) Heteroskedastitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastitas

Sumber : Data diolah 2022

Mengacu pada grafik scatterplot yang menggambarkan hasil Uji Heteroskedastisitas, bisa ditentukan bahwasanya titik-titik berdistribusi merata di bawah dan di atas nol. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan bahwasanya tidak ada masalah heteroskedastisitas dengan model regresi yang dipakai dalam penelitian ini.

Table 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.484	2.518	
	SK	.226	.106	.263
	DS	.335	.107	.345
	LK	.188	.085	.262

Sumber : Data diolah 2022

Mengacu pada temuan analisis regresi berganda yang dipaparkan pada tabel di atas, persamaan regresi linier berganda berikut bisa diturunkan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,484 + 0,226(X_1) + 0,335(X_2) + 0,188(X_3) + 2,518$$

Kemudian, berdasarkan persamaan itu di atas, makna persamaan untuk regresi linier berganda bisa dinyatakan :

1. Dari persamaan regresi linier berganda diatas nilai konstan dari produktivitas pegawai berarah positif ialah sebanyak 7,484 dan ini berarti bahwasanya apabila Semangat kerja, Disiplin serta Lingkungan Kerja diabaikan ataupun sama dengan 0 maka Produktivitas Pegawai nilainya sebanyak 7,484
2. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diketahui nilai Semangat Kerja sebanyak 0,226 yang artinya jika nilai variabel Semangat Kerja dinaikkan satu satuan maka Produktivitas Pegawai akan naik sebanyak 0,226, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap ataupun tidak berubah. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwasanya Produktivitas Pegawai sebanding dengan Semangat Kerja.
3. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diketahui nilai Disiplin sebanyak 0,335 yang artinya jika variabel Disiplin dinaikkan satu satuan maka Produktivitas Pegawai akan naik sebanyak 0,335, dengan ketentuan tidak ada variabel lain yang berubah ataupun tetap. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwasanya semakin Disiplin, semakin besar Produktivitas Pegawai.
4. Berlandaskan persamaan regresi linier berganda tersebut diketahui bahwasanya variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebanyak 0,188 yang menunjukkan bahwasanya jika variabel Lingkungan Kerja dinaikkan satu satuan maka Produktivitas Pegawai akan meningkat sebanyak 0,188, dengan anggapan semua variabel lainnya tetap/tidak berubah

ataupun tetap konstan. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwasanya semakin baik Lingkungan Kerja, semakin besar Produktivitas Pegawai.

Rancangan pengujian model regresi

a) Uji Statistik T

Table 7. Uji t Variabel Penelitian

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.484	2.518	2.973	.004
	SK	.226	.106	.263	.2132
	DS	.335	.107	.345	3.126
	LK	.188	.085	.262	2.203

Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwasanya adanya dampak positif pada variabel Semangat Kerja, dengan nilai t hitung positif sebanyak 2,132 dan nilai itu > nilai t tabel sebanyak 1,674 dengan nilai signifikansi 0,038. Dengan demikian hipotesis diterima yang menunjukkan bahwasanya Semangat Kerja berdampak signifikan pada Produktivitas Pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng.

Selanjutnya diketahui bahwasanya adanya dampak positif secara parsial pada variabel Disiplin dimana t hitung positif sebanyak 3,126 dan nilai itu lebih besar dari nilai t tabel sebanyak 1,674 dengan nilai signifikan sebanyak 0,003, dengan itu hipotesis diterima yang menunjukkan bahwasanya Disiplin berdampak signifikan pada Produktivitas Pegawai di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng

Dengan demikian hipotesis diterima yang menunjukkan bahwasanya Lingkungan Kerja berdampak besar pada Produktivitas Pegawai di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng.

b) Uji statistik F

Table 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.167	3	62.389	15.532
	Residual	216.902	54	4.017	.000 ^b
	Total	404.069	57		
a. Dependent Variable: PP					
b. Predictors: (Constant), LK, DS, SK					

Sumber Sumber: Data diolah 2022

Mengacu pada hasil perhitungan tabel di atas maka didapat $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($15,532 > 2,78$) terletak pada daerah penolakan H_0 yang nilainya > dari F_{tabel} pada taraf keyakinan 5%, Kesimpulan itu menunjukkan bahwasanya pernyataan hipotesis “Ada dampak yang cukup besar antara semangat kerja, disiplin, serta lingkungan kerja secara simultan pada produktivitas pegawai di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng” diterima. Artinya, jika semangat kerja, disiplin, serta lingkungan kerja ditingkatkan secara bersamaan, produktivitas pegawai pasti akan meningkat.

c) Determinasi R²Table 9. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Durbin-Watson Estimate		
1	.681 ^a	.463	.433	2.004	1.773
a. Predictors: (Constant), LK, DS, SK					
b. Dependent Variable: PP					

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 9 menunjukkan bahwasanya koefisien determinasi (R²) pada kolom R Square yakni 0,463 berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (46,3 %). Hal ini menunjukkan bahwasanya penelitian ini bisa menjelaskan 46,3 % variabel Semangat Kerja, Disiplin, serta Lingkungan Kerja, sementara itu sisanya 53,7 % dijelaskan oleh faktor tambahan yang tidak tercakup dalam studi ini.

Pengaruh Semangat Kerja pada Produktivitas Pegawai

Studi tentang dampak Semangat Kerja (X₁) pada Produktivitas Pegawai (Y) mengungkapkan bahwasanya adanya dampak yang signifikan Semangat Kerja pada Produktivitas Pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng sebanyak 0,226, dimana menunjukkan bahwasanya jika nilai Semangat Kerja dinaikkan satu satuan maka produktivitas Pegawai akan meningkat. bisa dilihat bahwasanya uji korelasi menghasilkan nilai 0,681^a, ialah antara 0,60 dan 0,799, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen Semangat kerja dengan variabel dependen Produktivitas Pegawai, yang didukung oleh hasil t-hitung positif dari 2.132. Jika nilai itu lebih besar dari nilai t-tabel sebanyak 1,674 dengan nilai signifikansi 0,038, maka hipotesis diterima dan adanya dampak positif pada variabel Semangat Kerja. Pada UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng, Semangat Kerja berdampak signifikan pada Produktivitas Pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya serta mencapai tujuan organisasi. Studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Syahputra, 2017) memaparkan bahwasanya semangat kerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk berdampak baik serta cukup besar pada produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin pada Produktivitas Pegawai

Mengacu pada hasil penelitian dampak Disiplin pada Produktivitas Pegawai didapat hasil ada dampak signifikan Disiplin pada Produktivitas Pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng sebanyak 0,335 dan ini berarti apabila Disiplin dinaikkan sebanyak 1 satuan maka Produktivitas Pegawai akan mengalami kenaikan. Hal ini bisa dilihat dimana hasil uji korelasi didapat hasil sebanyak 0.681^a terletak antara 0,60 – 0,799 yang berarti adanya hubungan yang kuat secara parsial antara variabel bebas Disiplin dengan variabel terikat Produktivitas Pegawai, kemudian didukung dengan hasil t hitung bernilai positif sebanyak 2,132 nilainya lebih besar dari nilai t tabel 1,674 dengan nilai signifikan 0,038 maka hipotesis diterima yang artinya ada dampak positif secara parsial variabel Disiplin. Bisa diartikan bahwasanya Disiplin sangat mempengaruhi Produktivitas Pegawai sebab dengan pegawai hadir dan pulang tepat waktu, bekerja dengan baik sesuai tenggat waktu yang ditetapkan, melaksanakan intruksi atasan, serta menuruti seluruh peraturan instansi serta norma yang ada, hal ini akan meningkatkan produktivitasnya sehingga kualitas kerja pegawai akan meningkat serta tujuan yang ditetapkan instansi akan berjalan sesuai yang direncanakan. Hasil studi ini didukung dari studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Syahputra, 2017) penelitiannya disebutkan bahwasanya disiplin kerja karyawan berdampak secara positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Produktivitas Pegawai

Mengacu pada hasil temuan studi tentang dampak Lingkungan Kerja pada Produktivitas Pegawai, ditetapkan bahwasanya adanya dampak yang signifikan Lingkungan Kerja pada Produktivitas di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. Artinya jika Lingkungan Kerja bertambah satu satuan, Produktivitas Pegawai juga akan bertambah satu satuan. Hal ini terlihat dimana pada uji korelasi didapat hasil sebanyak 0,681^a antara 0,60 dan 0,799 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Produktivitas Pegawai, yang didukung oleh nilai t-hitung positif sebanyak 2,203. lebih besar dari nilai t-tabel sebanyak 1,674 dengan nilai signifikansi 0,032, maka hipotesis diterima yang menunjukkan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja berdampak positif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka Produktivitas Pegawai juga akan meningkat. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Sinaga, 2016) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai dampak yang menguntungkan pada produktivitas kerja karyawan, yang mendukung temuan penelitian ini.

5. Penutup

Mengacu pada hasil pengolahan data serta pembahasan yang disajikan, maka kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini: Semangat kerja berdampak positif dan signifikan secara statistik pada Produktivitas Pegawai di UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. Kemudian Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng. Lingkungan Kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada Produktivitas Pegawai UPTD Pelayanan Pajak dan Retribusi Provinsi Bali di Kabupaten Buleleng.

Daftar Pustaka

- Delmas, M. A., & Pekovic, S. (2013). Environmental standards and labor productivity: Understanding the mechanisms that sustain sustainability. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 230–252. <https://doi.org/10.1002/job.1827>
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/A6fRDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=sampel&pg=PA57&printsec=frontcover
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. jasa raharja (persero) cabang sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 523–533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2726/2279>
- Effendy, A. A., Fitria, J. R., & Surya, J. L. (2019). dampak Lingkungan Kerja dan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). 2(2).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lutfi, S. (2018). dampak semangat kerja pada produktivitas kerja pegawai pada kantor camat somba opu kabupaten gowa. 1–50. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6276-Full_Text.pdf
- Manalu, E. A. (2012). dampak motivasi, kepemimpinan dan disiplin pada produktivitas kerja pegawai dinas kehutanan dan perkebunan kabupaten tapanuli tengah. <http://repository.ut.ac.id/658/1/1340891.pdf>
- Muayyad, M. D., & Gawi, I. O. A. (2016). dampak kepuasan kerja pada produktivitas kerja pegawai bank syariah x kantor wilayah ii. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98. <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396>

- Nasikan, & Sasmito, B. A. (2013). Faktor internal dan eksternal pada keputusan pembelian telepon selular merk nokia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 85–100. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/274/269>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). dampak kompetensi, motivasi, kepemimpinan, komitmen dan budaya kerja sistem manajemen integrasi iso 9001, iso 14000 dan iso 45001 pada industri otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6, 158–166. www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp
- Rehatta, P. N. R. (2020). dampak kompensasi dan semangat kerja pada intensi turnover pada karyawan pt. jaya samudra bersama di kota ambon. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/1083/536>
- Saleh, A. R. (2018). dampak disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang (Vol. 11, Issue 21). <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Samura, I. Si. (2017). dampak pengawasan dan lingkungan kerja pada disiplin kerja pegawai kantor badan lingkungan hidup kabupaten rokan hulu. *JOM Fekon*, 4(1), 438–448. <https://media.neliti.com/media/publications/121951-ID-pengaruh-pengawasan-dan-lingkungan-kerja.pdf>
- Sanusi, A. (2011). Metodologi penelitian bisnis (Afrita, Ed.). Salemba Empat.
- Sinaga, S. (2016). dampak lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit pt.mitra unggul pusaka segati pelalawan riau). *JOM FISIP*, 3(2), 1–13. <https://media.neliti.com/media/publications/33206-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-bagian-produksi.pdf>
- Sunyoto, D. D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps Publishing.
- Sutisno, P. D. H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-9). Kencana.
- Syahputra, S. (2017). dampak semangat kerja dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan pada pt. midi utama indonesia tbk. 1–91. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/5633/>
- Veronika, Friska Siahaan, R. B., Lisa, Nugroho, N., & Siemin Ciamas, E. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia pada bukit bintang sawit medan. 549–552. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage|549>
- Yuliamir, H., Octafian, R., & Adilase, P. B. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (studi pada pt. woory sukses apparel). <https://prosiding.stekom.ac.id/index.php/SEMNASTEKMU/article/view/131/128>.