

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA PROMOSI JABATAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi

Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Pemasaran



Diajukan Oleh :

ARIS EKO OKTAVIANTO

NIM 1621100094

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JUNI 2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :
ARIS EKO OKTAVIANTO
NIM 1621100094

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
Pada tanggal

Pembimbing Utama



Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M
NIK. 690 994 143

Pembimbing Pendamping



H. Arif Julianto, SN, SE, SE, M.Si
NIK. 690 301 250

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA KABUPATEN KLATEN**

**Diajukan Oleh :
ARIS EKO OKTAVIANTO
NIM 1621100094**

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi
Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Pada tanggal

Ketua

**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK. 690 208 290**

Sekretaris

**Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd
NIK 690 098 194**

Penguji Utama

**Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M
NIK. 690 994 143**

Penguji Pendamping

**H. Arif Jumanto, S.N, SE, SE, M.Si
NIK 690 301 250**

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Sutrisno Badri, M.Sc

NIK 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARIS EKO OKTAVIANTO

NIM : 1621100094

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, 11 Juni 2018

Yang Membuat Pernyataan,



ARIS EKO OKTAVIANTO

MOTTO

“Kesuksesan adalah 1% kejeniusan dan 99% kerja keras.”

(Thomas Alfa Edision)

“Pengetahuan akan menempatkan Anda diantara orang-orang bijak.

Tindakan akan menempatkan Anda diantara orang-orang sukses.

Pengertian menempatkan Anda diantara orang-orang yang berbahagia.”

(Dr. Ibrahim Elfiky)

Aku bukan orang yang pandai tapi aku mau belajar, aku adalah orang biasa tapi aku punya keinginan menjadi orang yang luar biasa, aku bukan orang istimewa tapi aku ingin membuat seseorang menjadi istimewa.

(Booker T Washingtons)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Bapak dan Ibu tersayang, yang dengan penuh kesabaran dan kasih sayangnya membesarkan, membimbing serta berkorban baik moril maupun materil demi kesuksesan hidupku.
- Istri serta anak-anak ku.
- Teman-temanku yang selalu menyemangatiku dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
- Almamater tercinta Unwidha

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang Telah Melimpahkankarunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten

. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, serta Inayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.

5. Ibu Hj. Anis Marjukah, S.E., M.M selaku pembimbing utama yang dengan sabar memberikan arahan serta bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak H. Arif Julianto SN, S.E., M.Si., selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
1. 7 Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bias disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Yang Maha Esa membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| MOTTO | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Alasan Pemilihan Judul | 5 |
| C. Penegasan Judul | 5 |
| D. Pembatasan Masalah | 6 |
| E. Perumusan Masalah | 7 |
| F. Tujuan Penelitian | 7 |
| G. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| H. Hipotesis Penelitian..... | 9 |

| | |
|---|----|
| I. Sistematika Penulisan | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| B. Kedisiplinan Kerja..... | 16 |
| C. Promosi Jabatan..... | 21 |
| D. Lingkungan Kerja | 26 |
| E. Kinerja | 30 |
| F. Penelitian Terdahulu | 36 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Metode Penelitian..... | 41 |
| B. Gambaran Umum Objek Penelitian | 41 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| A. Karakteristik Responden | 58 |
| B. Analisis Data | 62 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Simpulan | 70 |
| B. Saran | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 4.1 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 58 |
| Tabel 4.2 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 59 |
| Tabel 4.3 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan..... | 59 |
| Tabel 4.4 | : Hasil Uji Validitas | 60 |
| Tabel 4.5 | : Hasil Uji Realibilitas | 61 |
| Tabel 4.6 | : Hasil Regresi Linier Berganda | 61 |
| Tabel 4.7 | : Hasil Uji t | 65 |
| Tabel 4.8 | : Hasil Uji F | 67 |
| Tabel 4.9 | : Koefisien Determinasi | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 3.1: Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 pada uji t | 49 |
|--|----|

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 : Kuesioner

ABSTRAK

ARIS EKO OKTAVIANTO NIM 1621100094, Fakultas Ekonomi Jurusan
Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten, Skripsi. **“PENGARUH
KEDISIPLINAN KERJA PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KABUPATEN
KLATEN”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk : 1) menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten, 2) menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten, 3) menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten, 4) menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode untuk mengumpulkan data dengan angket, wawancara dan observasi. Variabel (X_1), promosi jabatan (X_2), lingkungan kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data dibantu dengan program SPSS.

Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 2,364$, $X_2 = 4,231$ dan $X_3 = 2,295$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada dibawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $2,364 > t$ tabel sebesar 2,000 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk X_2 , t hitung sebesar $4,321 > t$ tabel sebesar 2,000 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Untuk X_3 , t hitung sebesar $2,295 > t$ tabel sebesar 2,000 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Keywords : *kedisiplinan kerja, promosi jabatan, lingkungan kerja, kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh beberapa faktor, diantaranya peranan sumber daya manusia, oleh karenanya suatu organisasi harus memahami perilaku dari pegawainya. Hal ini disebabkan pegawai merupakan penggerak utama dalam organisasi, sehingga harus mendapatkan perhatian yang lebih serius (Zainun, 2001: 51).

Dalam kondisi demikian setiap unsur manajemen berperan penting guna mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menahan tekanan dan ancaman dari lingkungan yang setiap saat berubah sampai serendah mungkin sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Mengingat bahwa sumber daya yang tersedia adalah terbatas, maka salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah menggunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Sebetulnya banyak masalah yang harus diatasi untuk mencapai peningkatan kinerja, karena itu proses peningkatan kinerja ini

tidak dapat dipandang ringan. Faktor manusia tidak dapat diabaikan begitu saja karena faktor manusia memegang peranan penting.

Tercapainya tujuan suatu organisasi dapat tercermin pada keterkaitan yang harmonis antara subsistem-subsistem yang ada dalam organisasi atau

perusahaan itu sendiri. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yan

mempunyai keahlian, kecakapan dan keterampilan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja giat dan memiliki integritas tinggi bagi organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis karena antara masing-masing pegawai memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik.

Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang taat peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada kinerjanya yang semakin tinggi atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Masalah kedisiplinan kerja ini sangat penting bagi suatu organisasi/ perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan publik. Masalah kedisiplinan kerja pegawai ini adalah salah satu masalah yang sering muncul di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten. Masalah kekurangan kedisiplinan pegawai yang sering muncul adalah kelalaian pegawai dalam menggunakan jam kerjanya untuk mengobrol, duduk-duduk, atau izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Masalah-masalah tersebut dirasa sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai,

Hal lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat

kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Bagi pegawai, dengan diberikannya kebutuhan yang diperlukan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Tingkah laku manusia dalam suatu perusahaan sulit diramalkan, sebab tingkah laku ini muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri sendiri serta sistem nilai yang sama dari diri individu yang berbeda. Seperti uraian di atas, faktor penentu dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah faktor pegawai. Naik turunnya tingkat produktivitas suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran serta dan kinerja dari para pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Rangsangan tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman serta adanya promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi. Promosi jabatan sendiri merupakan salah satu rangsangan yang akan menimbulkan motivasi dalam bekerja. Karena termotivasi maka pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Mengingat pentingnya promosi jabatan sebagai rangsangan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten juga mengadakan promosi

jabatan secara berkala menurut prestasi kerja pegawainya. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten. Misalnya dengan memperlengkap fasilitas yang ada seperti misalnya mushola, kantin, toilet maupun tempat parkir serta dengan lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai dengan diadakannya karya wisata serta pengarahan-pengarahan langsung dari atasan kepada bawahan. Namun demikian terjadinya ketidakharmonisan dengan rekan rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA KABUPATEN KLATEN** “

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul di atas antara lain :

1. Alasan Objektif
 - a. Disiplin kerja penting karena dengan disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis

karena antara masing-masing pegawai memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya

- b. Promosi jabatan merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai. Dengan adanya promosi jabatan yang ditawarkan maka pegawai dapat termotivasi yang pada akhirnya berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya.
- c. Peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik.

2. Alasan Subjektif

Karena tertarik dan bekerja di kantor tersebut.

C. Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

1. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja disini mempunyai arti ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar (J. Ravianto, 2005: 107).

2. Promosi Jabatan

Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya (Manullang, 2001: 153).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183).

4. Kinerja

Yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2002:160).

D. Pembatasan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini hanya dibicarakan factor lingkungan kerja, promosi jabatan dan kedisiplinan kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten sedangkan faktor lain tidak disinggung.

E. Perumusan Permasalahan

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten?
2. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten?
4. Apakah ada pengaruh kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang ada tidaknya pengaruh antara kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten guna meningkatkan dan perbaikan kinerja para pegawainya dengan cara memanipulasi variabel-variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Jika terbukti ada pengaruh antara kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memperbaiki kedisiplinan

pegawai, mengadakan promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan rasa nyaman dan aman di lingkungan tempat kerja.

- b. Hasil penelitian ini juga merupakan kontribusi praktis untuk memotivasi pegawai atau bawahan dalam meningkatkan kinerjanya.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten
3. Ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten
4. Ada pengaruh kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten.

I. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan kerja, promosi jabatan, tinjauan tentang lingkungan kerja, kinerja, dan penelitian terdahulu

BAB III. Metode Penelitian, berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 2,093 + 0,321 X_1 + 0,563 X_2 + 0,255 X_3$. Setiap variabel bernilai positif yang berarti bahwa kedisiplinan kerja, promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten.
2. Dari hasil uji t dengan SPSS diperoleh nilai t hitung untuk $X_1 = 2,364$, $X_2 = 4,231$ dan $X_3 = 2,295$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk X_1 , t hitung sebesar $2,364 > t$ tabel sebesar 2,000 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk X_2 , t hitung sebesar $4,231 > t$ tabel sebesar 2,000 sehingga hipotesis dapat

diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan

dari promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Untuk X_3 , t hitung sebesar $2,295 > t$ tabel sebesar $2,000$ sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Dari perhitungan uji F didapatkan F_{hitung} sebesar $7,838$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa signifikan F_{hitung} lebih kecil dari signifikan $0,05$, maka dinyatakan variabel kedisiplinan kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar $0,295$. Hal ini berarti $29,5\%$ kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu $70,5\%$ kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Pimpinan hendaknya terus memantau efektifitas dari penerapan kedisiplinan kerja yang telah diterapkan sehingga tidak sampai menimbulkan masalah dalam proses pengelolaan perusahaan.
2. Setiap pegawai hendaknya memahami dan menyadari arti pentingnya kedisiplinan untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi.
3. Kegiatan promosi jabatan yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten sebaiknya dilakukan secara rutin, misalnya program tahunan dan pemilihan pegawai yang hendak dipromosikan ke jenjang jabatan lebih tinggi harus tepat seperti melalui tes atau penyaringan sehingga jangan sampai pegawai yang telah dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik
4. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diusahakan oleh pihak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Klaten. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya
5. Diharapkan dalam penelitian-penelitian selanjutnya jumlah responden diperbanyak untuk lebih menambah keakuratan data

DAFTAR PUSTAKA

- Aida Rahmita Sari. 2013. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. *Skripsi*. UNY.
- Alex S. Nitisasmito. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arief Setya Sandhi. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada RSU Puri Asih Salatiga). *Skripsi* : Undip Semarang.
- Barthos, Basir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Bemowski, K. 1996. *Baldrige Award Quality Press 29*.
- Djarwanto, Ps., Pangestu Subagyo. 1994. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPF.
- J. Ravianto. 2005. *Produktivitas Manusia Indonesia*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Puji Fatmawati. 2013. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset (DPPKA) Kabupaten Kulon Progo. *Skripsi*. UNY.

Flippo, Edwin B. 1993. *Personal Manajemen Sixth Edition*. New York, MC Hill

Book Company.

George, R. Terry. 1998. *Principle of Manajemen Sevent Edition Homewood*

Illinois, Richard D. Irwin Inc.

Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta : BPFU UGM.

Henry Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina

Aksara.

Hidjarachman dan Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*.

Edisi 4, Yogyakarta : BPFU

Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Mangkunegara, A. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusah*

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, Laurace A. 2001. *Management Personalia*. Jakarta : Ghalia

Indonesia. Moh Khoirul Umam. 2015. Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap

Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati.
Skripsi.

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,
cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.
Jakarta : Rineka Cipta.

Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya
Manusia*.

Jakarta : FEUI.

Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung :

Alfabeta. Suryabrata, Sumadi. 1993. *Psikologi Pendidikan*.

Jakarta : Rajawali.

Sutrisno Hadi. 2012. *Cara Menghitung Validitas : Analisis Item dan
Teknik*

Korelasi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.

Wirjana, Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas*.

Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta : Andi Offset.