

ANALISISFAKTOR-FAKTORYANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG

Desmon¹, M. Renandi Ekatama², Hero Desyantama³

Universitas Mitra Indonesia

e-mail:desmon@umitra.ac.id, renandi@umitra.ac.id, herodesyantama@umitra.ac.id

ABSTRACT

Employee productivity can be influenced by several factors including discipline, work experience, incentives and work environment. This study aims to analyze; (1) to find out whether work discipline, work environment, incentive, and work experience partially affect the work productivity of Employees of Regional Tax and Retribution Management of Bandar Lampung City, and (2) to find out whether work discipline, work environment, incentives, and experience simulan work affects the productivity of Management Agency Employees Regional Taxes and Retributions Bandar Lampung City. This research was conducted in April-July 2018. The location of the study in Bandar Lampung City in the City Tax and Retribution Management of Bandar City The sample of 44 respondents was chosen in a simple random manner. Data were analyzed using the Linear Multiple Regression function approach with the Ordinary Least Square (OLS) method. The results of data analysis resulted in a multiple regression equation $Y = 3.148 + 0.509X_1 + 0.420X_2 + 0.110X_3 + 0.152X_4$.. The coefficient of determination R^2 was obtained at 0.569, meaning that 56.9% of the variation in the dependent variable of employee productivity can be explained by changes in independent variables for Discipline, Work Experience, incentives and Work Environment, while the remaining 43.1% is influenced by other factors. Based on the results of the F-Test, the results show that the independent variables consisting of Discipline (X1), Work Experience (X2), Incentives (X3) and Work Environment (X4) have a simultaneous effect on employee work productivity variables. Based on the t-test, each of the independent variables of Discipline (X1), Work Experience (X2), Incentives (X3) and Work Environment (X4) has a partial effect on employee work productivity variables.

Keywords: Discipline, work experience, incentive, work environment, work productivity

ABSTRAK

Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain disiplin, pengalaman kerja, insentif dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis; (1) untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Manajemen Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung, dan (2) untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan pengalaman kerja simulan berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai Badan Pengelola Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Juli 2018. Lokasi penelitian di Kota Bandar Lampung pada Pengelolaan Pajak dan Retribusi Kota Kota Bandar Sampel sebanyak 44 responden dipilih secara acak sederhana. Analisis data menggunakan pendekatan fungsi Regresi Berganda Linier dengan metode Ordinary Least Square (OLS). Hasil analisis data menghasilkan persamaan regresi berganda $Y = 3,148 + 0,509X_1 + 0,420X_2 + 0,110X_3 + 0,152X_4$.. Koefisien determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,569, artinya 56,9% variasi variabel terikat sebesar produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen untuk Disiplin, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil Uji-F diperoleh hasil bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji-t, masing-masing variabel bebas Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, pengalaman kerja, insentif, lingkungan kerja, produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas kerja juga merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun oleh karyawan terutama untuk kesejahteraannya. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif jika produktivitas kerja karyawannya rendah. Oleh sebab itu produktivitas karyawan menjadi penting untuk ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan serta mencerminkan etos kerja karyawan yang sekaligus mencerminkan sikap mental yang baik.

Tabel 1. Target dan realisasi pendapatan Badan Pengelola Pajak dan Distribusi Daerah Kota Bandar Lampung Priode 2014-2018.

TAHUN	TARGET (Rupiah)	REALISASI (Rupiah)	PROSENTASE (Persen)
2013	264.651.003.114,00	238.115.511.465,18	89,79
2014	283.050.000.000,00	241.130.668.603,95	85,19
2015	434.850.000.000,00	253.181.191.950,50	58,22
2016	511.000.000.000,00	318.463.576.599,99	62,32
2017	549.369.360.000,00	372.404.100.332,00	67,61
Jumlah	2.614.798.723.114,00	1.819.209.871.705,62	69,57
Rata2	435.798.287.185,67	303.201.645.284,27	72,06

Sumber: Badan Pengelola Pajak dan Distribusi Kota Bandar Lampung, 2018

Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukannya suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan (Ardika, 2014; Bakti & Hairudin, 2020; Rachmadi et al., 2020). Sedangkan menurut Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno, 2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu yang pertama faktor yang ada pada diri individu seperti umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi. Sedangkan yang kedua adalah faktor yang ada di luar individu seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, insentif, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Badan Pengelolaan Pajak dan Distribusi Daerah Kota Bandar Lampung, sebagai suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan juga terkait dengan permasalahan kinerja pegawai terutama produktivitas kerja. Berdasarkan data yang ada perbandingan antara target dan realisasi pendapatan Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah kota Bandar Lampung disajikan pada tabel 1 di atas. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa lima tahun terakhir tingkat realisasi dibandingkan target masih jauh untuk tercapai, yaitu rata-rata hanya sebesar 72,06 persen. Persoalan tidak tercapainya target ini perlu untuk dikaji dan dicarikan penyebabnya. Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung”

Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin, lingkungan kerja, insentif, dan pengalaman kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung?

2. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, Insentif, dan pengalaman kerja secara parsial mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, Insentif, dan pengalaman kerja secara simulatan mempengaruhi produktivitas Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Dunia Keilmuan, sebagai bahan informasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, menjadi referensi khususnya tentang determinan factor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi Tempat Penelitian/Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung?
3. Bagi Peneliti, Dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi dalam memecahkan permasalahan tentang produktivitas kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas Kerja

Menurut Mochtar (2010) produktivitas kerja adalah perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya. Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2010), produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Menurut Sutrisno (2010), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi beberapa indikator produktivitas kerja, yaitu (1) Kemampuan, artinya mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, artinya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, (3) Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya, (4) Pengembangan diri yaitu senantiasa terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik yang akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, (5) Mutu, artinya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri, dan (6) Efisiensi, yaitu Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2. Disiplin

Menurut Handoko (2012), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasional. Sedangkan menurut sutrisno (2010), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2010), beberapa indikator disiplin adalah (1) Taat terhadap aturan waktu, yang dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, misalnya terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang dapat ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

3. Pengalaman kerja

Menurut Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Menurut Handoko (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah (1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu, (2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang, (3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang, (4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan, dan (5) Ketrampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut Foster (2001) indikator untuk mengukur pengalaman kerja yaitu (1) Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, (2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan, (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan, dan (4) Tingkat keterampilan yang dimiliki, ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

4. Insentif

Hasibuan (2013), Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Handoko dalam Sirait (2006) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar. Menurut Handoko dalam Wibowo, (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi insentif, yaitu Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakkan, dan Evaluasi Jabatan. Menurut Nawawi (2011) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis yaitu (1) Kompensasi atau insentif total Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya, dan (2) Kompensasi Khusus Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Sirad (2006: 202) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut yaitu (1) Financial Incentive adalah Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun), (2) Non Financial Incentive adalah Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja, dan (3)

Sosial Incentive adalah Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5. Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain-lain. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan agar karyawan nyaman dan mudah (Siagian, 2006). Menurut Sedarmayanti (2009) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor Lingkungan Kerja Fisik, yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

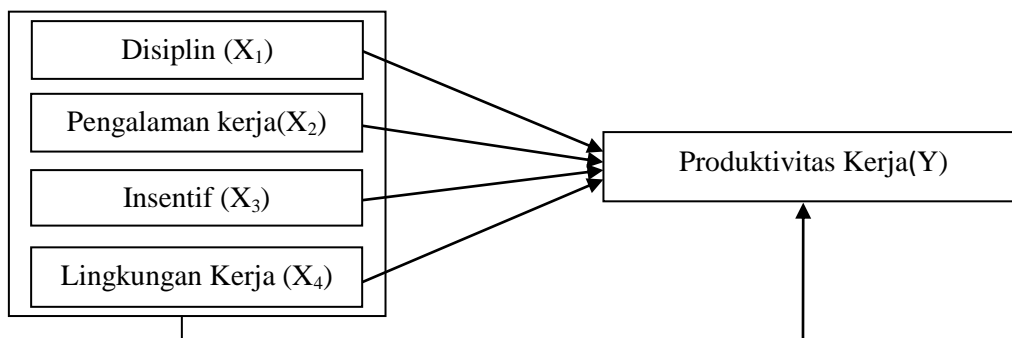
Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) antara lain adalah penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu udara ditempat kerja, kelembapan udara ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, menurut Gie dalam Nuraini (2013) antara lain adalah cahaya, warna, udara, dan suara.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian, Menurut Sudaryono (2017:150) desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini paradigma kerangka kerja dapat di gambarkan sebagai berikut:

Variabel Bebas

Variabel Terikat



Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan Kerangka Konsep di atas variabel terikat dalam penelitian ini adalah adalah Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan variabel bebas (X) yang digunakan terdiri dari 4 variabel, yaitu variabel disiplin (X1), Variabel Pengalaman Kerja (X2), Variabel Insentif (X3), dan Variabel Lingkungan Kerja (X4). Bentuk umum persamaan (model) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu persamaan regresi linier berganada dan dapat di tuliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Produktivitas kerja
X1	: Disiplin
X2	: Pengalaman Kerja
X3	: Insentif
X4	: Lingkungan Kerja
a	: Titik potong
b1,b2,b3,b4	: Koefisien Regresi

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada Bulan April - Juli 2018.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung yang berjumlah 146 orang. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode acak sederhana (random sampling) sebesar 30% dari jumlah populasi yaitu 44 Orang (Sudaryono, 2017).

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber aslinya. Data ini dikumpulkan dari responden langsung. Sedangkan data sekunder berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. (Sugiyono, 2012).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang cukup penting dalam penelitian, karena tanpa mengetahui teknik yang tepat, maka peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, wawancara, kuisioner dan observasi.

Definisi Operasional Variable

Menurut Sudaryono (2017) definisi operasional adalah berfungsi untuk membatasi ruang lingkup atau pengertian variabel-variabel yang diamati. Definisi operasional sebaiknya memuat variabel bebas dan variabel terikat serta indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Hipotesis

Dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara yaitu:

- Ho : Diduga tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Pegawai Badan
- Ha : Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola
- Ho : Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola
- Ho : Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
Diduga tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Alat Analisis Data

Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini kuisioner yang akan digunakan untuk mengukur variabel bebas disiplin (X1), Variabel pengalaman kerja (X2), Variabel insentif (X3) dan variabel lingkungan (X4) dan

variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuisioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkannya. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel dengan uji pearson product moment.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2015) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran konsistensi, bahwa suatu kuisioner dinyatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Conbrach. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai alpha conbrach (α) > 0,6.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2011: 160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat normal probability plot dan kolmogorov-smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tidak ortogonal. Kriteria yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2011).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson dengan kriteria tidak terjadi autokorelasi jika $4-DW < DU < DW$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dengan melihat scatter plot, jika terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang homoskedastisitas atau variansi dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari Variabel Disiplin (X1), pengalaman kerja (X2), Insentif (X3), lingkungan kerja (X4) dan produktivitas kerja (Y), maka di gunakan Model regresi linier berganda yang di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Produktivitas Kinerja
X1	: Disiplin
X2	: Pengalaman Kerja
X3	: Insentif
X4	: Lingkungan Kerja
a	: constanta
e	: residual
b1,b2,b3,b4	: Koefisien Regresi

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien detreminasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R² mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Maka Semakin besar nilai R² yang mendekati 1, semakin baik model regresi yang digunakan sebagai model penduga (Sugiyono, 2013).

Uji simultan (Uji F)

Ho : Diduga variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha : Diduga Variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Uji parsial (Uji-t)

Ho : Diduga variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Ha : Diduga Variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) pada PT. Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung

3. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Sampel, Sebaran Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 44 yaitu laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% dan perempuan sebanyak 18 orang dengan persentasi 40,9%, sehingga menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki. Sedangkan sebaran responden berdasarkan kelompok umur dari jumlah responden adalah yang berusia antara 30-39 tahun dan 40-49 tahun masing-masing dengan jumlah sebanyak 14 responden atau masing-masing dengan jumlah persentase 31,9%, menunjukkan bahwa pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung di didominasi oleh karyawan yang berusia produktif dan masih dapat ditingkatkan produktivitas kerjanya

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan tersebut dapat disimpulkan tidak valid. Hasil

pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4):

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Terikat dan Variabel Bebas

Disiplin (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,629	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,915	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,732	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,689	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pengalaman Kerja (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,766	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,706	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,629	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,816	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Insentif (X3)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Item1	0,691	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item2	0,784	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item3	0,602	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item4	0,708	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item5	0,625	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Lingkungan kerja (X4)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Item1	0,907	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item2	0,678	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item3	0,853	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item4	0,665	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Item1	0,812	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item2	0,753	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item3	0,666	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item4	0,754	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item5	0,599	0,468	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Terhadap Variabel Terikat dan Variabel Bebas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
Disiplin X ₁	0,712	Reliabel
Pengalaman Kerja X ₂	0,709	Reliabel
Insentif X ₃	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja X ₄	0,783	Reliabel
Produktivitas kerja Y	0,760	Reliabel

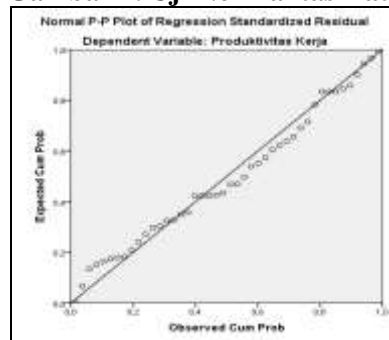
Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada masing- masing variabel didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 3 diatas didapatkan nilai koefisien alfa (*Cronbach*) variabel X dan Y $> r_{tabel}$ (0.60), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner adalah reliable, oleh karena itu maka kuesioner penelitian dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Tabel 2. Uji Normalitas Metode Kolmogorov Simirnov

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,54497953
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,077
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,516
Asymp. Sig. (2-tailed)		,953

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Untuk menguji residual data berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan dengan melihat dari grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dan uji normalitas data dengan cara yaituantara variabel bebas yaitu Disiplin, Pengalaman Kerja, Insentif, dan Lingkungan kerja.. Gejala multikolenieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Apabila nilai VIF lebih beasr dari 10 dan nilai m *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka dapat disimpulkan ada gejala multikolenieritas. menggunakan metode *one sample Kolmogrov Simirnov*.

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik menyebar sekitar garis regresi dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (*asym.sig 2-tailed*) sebesar $0.953 > 0,05$ maka dapat disimpulkan residual data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonearitas Terhadap Variabel Bebas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	3,148	2,717		1,159	,254			
Disiplin	,509	,091	,582	5,582	,000	,922	1,085	
Pengalaman kerja	,420	,077	,563	5,429	,000	,933	1,072	

Insentif	,110	,042	,269	2,583	,014	,926	1,080
Lingkungan Kerja	,152	,069	,225	2,193	,034	,949	1,053

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas diperoleh nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 atau nilai Tolerance Value masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolenieritas antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi berganda terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu antar data pengamatan yang satu dengan data sebelumnya. Model regresi berganda yang baik adalah yang tidak terjadi masalah autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Terhadap Data Pengamatan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,780 _a	,609	,569	,572	2,160

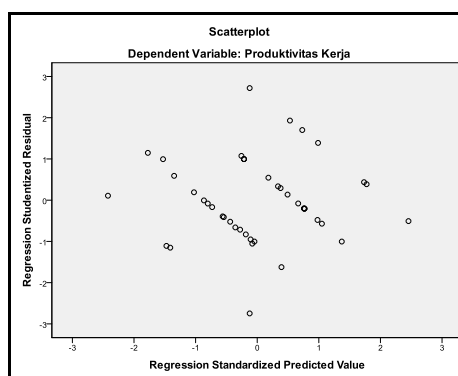
Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,160 dan jumlah n = 44 serta k = 4 diperoleh nilai dL sebesar 1,3263 dan du sebesar 1,7200, karena nilai $DU = 1,7200 < DW = 2,160 < 4 - du = 2,2800$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual pengamatan dari model regresi. Untuk menguji heteroskedastisitas menggunakan metode Grafik Scatter Plot, hasil dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil pada grafik Scatter Plot menunjukkan bahwa sampel pengamatan menyebar merata dimana sebagian berada di bawah titik nol dan di atas titik nol yang tidak membentuk ciri khusus, sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel yaitu Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Produktivitas Kerja (Y). Analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil yang ditunjukkan seperti pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,148	2,717		1,159	,254		
Disiplin	,509	,091	,582	5,582	,000	,922	1,085
Pengalaman kerja	,420	,077	,563	5,429	,000	,933	1,072
Insentif	,110	,042	,269	2,583	,014	,926	1,080
Lingkungan Kerja	,152	,069	,225	2,193	,034	,949	1,053

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan dari Tabel 5 di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,148 + 0,509X_1 + 0,420X_2 + 0,110X_3 + 0,152 X_4 + e$$

Keterangan:

- Nilai konstanta = 3,148, artinya jika semua variabel bebas sebesar nol maka produktivitas kerja (Y) sebesar 3,148.
- Koefisien regresi variabel disiplin (X1) = 0,509, artinya setiap penambahan satu satuan disiplin (X1) sebesar satu-satuan akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,509 satuan.
- Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X2) = 0,420, artinya setiap penambahan pengalaman kerja (X2) sebesar satu-satuan akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,420 satuan.
- Koefisien regresi variabel insentif (X3) = 0,110, artinya setiap penambahan insentif (X2) sebesar satu-satuan akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,110 satuan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X4) = 0,152, artinya setiap lingkungan kerja (X4) sebesar satu satuan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,152 satuan.

Uji Hepotesis

1. Uji Determinan (R²)

Uji Koefisien determinasi untuk mengetahui kecocokan model regresi yang digunakan yang akan digunakan sebagai modek penduga untuk menguji hipotesis. Dari Tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) yang menjelaskan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,780. Koefisien Determinasi Adjusted (R²) sebesar 0,569. Artinya variabel bebas yang terdiri atas Disiplin, Pengalaman kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variasi Produktivitas Kerja sebesar 56,9 persen sedangkan sisanya 43,1 persen dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak dimasukkan dalam model.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,569	,572

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengalaman kerja, Upah, Disiplin
- b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2018

2. Uji-F

Pengujian Anova dipakai untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Disiplin (X1), Pengalaman kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y) secara simultan. Uji-F dilakukan dengan tingkat alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1 = 4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 44 - 4 = 40$, sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2.84.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka nilai Fhitung sebesar $15,166 > Ftabel$ 2,84, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin (X1), Pengalaman kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yang terdiri dari Produktivitas Kerja (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19,865	4	4,966	15,166	,000 ^a
Residual	12,771	39	,327		
Total	32,636	43			

Sumber : Data Primer diolah, 2018

3. Uji-t

Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Uji-t dilakukan dengan uji dua arah dengan tingkat alpha (α) 5% : $2 = 0.025$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 44 - 5 = 39$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 2.022. Untuk lebih jelasnya hasil uji-t dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 tersebut diperoleh nilai tHitung sebesar $5,582 > ttabel$ 2,022 yang artinya H_a diterima atau nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,148	2,717		1,159	,254
Disiplin	,509	,091	,582	5,582	,000
Pengalaman kerja	,420	,077	,563	5,429	,000
Insentif	,110	,042	,269	2,583	,014
Lingkungan Kerja	,152	,069	,225	2,193	,034

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai tHitung sebesar 5,429 > ttabel 2,022 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai tHitung sebesar 2,583 > ttabel 2,022 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,014 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai tHitung sebesar 2,193 > ttabel 2,022 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,034 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil hipotesis uji-t Pengujian dengan signifikansi konstanta variabel bebas (Disiplin) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja).perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai tHitung sebesar 5,582 > ttabel 2,022 yang artinya Ho diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini juga di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian dan Leni Farida tahun 2016 yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh secara positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil hipotesis uji-t Pengujian dengan signifikansi konstanta variabel bebas (Pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas kerja). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai tHitung sebesar 5,429 > ttabel 2,022 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman pada tahun 2014 yang menyatakan bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan Hasil hipotesis uji-t Pengujian dengan signifikansi konstanta variabel bebas (Insentif) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai tHitung sebesar 2,583 > ttabel 2,022 yang artinya Ha diterima atau nilai signifikansi sebesar 0,014 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tonny Ardi Sulaeman pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil hipotesis uji-t Pengujian dengan signifikansi konstanta variabel bebas (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,193 > t_{tabel}$ 2,022 yang artinya H_a diterima atau nilai signifikansi sebesar $0,034 < \alpha$ 0,05 artinya H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil ini juga di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Aries Indrajaya pada tahun 2013 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

5. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji F, dihasilkan nilai F_{hitung} sebesar $15,166 > F_{tabel}$ 2,84, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Disiplin (X1), Pengalaman kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yang terdiri dari Produktivitas Kerja (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai Diterminan R^2 sebesar 0,569 menunjukkan bahwa 56,9 % variabel bebas yaitu Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Berdasarkan hasil Uji-t variabel bebas Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Berdasarkan Uji-t variabel bebas Pengalaman Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Berdasarkan hasil Uji-t variabel bebas insentif (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
5. Berdasarkan hasil Uji-t variabel bebas Lingkungan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
6. Berdasarkan hasil Uji-F variabel bebas yang terdiri dari Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3) dan Lingkungan Kerja (X4), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan maupun pihak terkait Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung lebih ditingkatkan lagi karena dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.
2. Perlu adanya tenaga kerja yang berpengalaman guna mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan dan tetap menjaga serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Insentif yang diberikan kepada pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung harus terus menerus sehingga dapat meningkatkan produktivitas Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung

4. Perlu adanya lingkungan kerja yang baik dan tetap terjaga karena hal ini dapat meningkatkan produktivitas Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F Mochtar. 2010. Strategi Memenangkan Usaha Dengan Menyusun Bussines Plant. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Buku Panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mitra Lampung. 2017. Edisi Revisi Mitra Lampung. Bandar Lampung.
- Dr. Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Justin T. Sirad 2006. Memahami aspek-aspek pengolahan sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Gramedia widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara A. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar maju.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 115–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.193>
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA KANTOR BPJS KETENAGA KERJAAN LAMPUNG I. *SMOOTING*, 18(3), 239–253. <http://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/489>