

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya

Irsan Deriski

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Depy Muhamad Pauzy

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Dudu Risana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jalan Peta No 177, Kahirupan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: irsanderiski339@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the simultaneous and partial effect of work environment and work discipline on employee performance at the tasikmalaya pratama tax service office. The research method used is quantitative method with a survey approach. The sampling technique used a saturated sample with a total sample of 55 people. The data collection technique uses an offline questionnaire. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 25. The results of the study show that work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on work performance. Partially work environment has a significant effect on work performance. Partially, the work discipline has a significant effect on work performance.*

Keywords: *Work Environment Discipline, Work Discipline, Work Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dikantor pajak pratama tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara offline. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan spss 25. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks untuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya yang terdapat permasalahan mengenai prestasi kerja yang menyebabkan menurunnya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 1 Prestasi Kerja Kantor Pelayanan Pajak

No	Nominasi	Peraih	Jumlah
1	Pelaksanaan Pendukung Terbaik	Seksi Pelayanan	1 orang
2	Pelaksanaan Tempat Pelayanan Terpadu (TPT) Terbaik	Seksi Pelayanan	1 orang
3	Account Representative Strategis Terbaik	Seksi Pengawasan 1	1 orang
4	Account Representative Kewilayahan Terbaik	Seksi Pengawasan II s.d VI	5 orang
5	Fungsional pemeriksa Pajak Terbaik	Fungsional Pemeriksa Pajak	1 orang
6	Fungsional Penyuluhan Pajak Terbaik	Asisten Penyuluh Pajak	1 orang
7	Fungsional Penilai Pajak Terbaik	Asisten Penilaian Pajak	1 orang
8	Juru Sita Pajak Terbaik	Seksi Pemeriksaan, Penilaian, dan Penagihan	1 orang
9	PPNPN Terbaik	PPNPN	1 orang

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Berdasarkan Tabel di atas merupakan hasil prestasi kerja yang ada di kantor pelayanan pajak. Prestasi kerja yang di raih oleh pihak instansi dari tingkat kantor dari tahun 2022 menjadi terbaik. Hal tersebut di akibatkan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya bahwa lingkungan kerja mereka mengalami penurunan di sebabkan karena tata ruang kantor pelayanan pajak pratama tidak rapih dan sempit karna pegawai mengalami tidak nyaman dan ada juga beberapa fasilitas yang cukup memadai.



Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Gambar 1 Absensi Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya Januari-Desember 2022

Berdasarkan data absensi pegawai masih banyak yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan, hal tersebut dapat dilihat pegawai yang datang terlambat tertinggi terjadi pada bulan april dengan jumlah 27 orang. Kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi pada prestasi kerja pegawai yang menyebabkan instansi akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik dan termotivasi melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan**

Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya”.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Supriyanto dan Mukzam (2018:141) Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:30), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya
2. Suhu Udara
3. Hubungan Kerja dengan Atasan
4. Keamanan
5. Kebersihan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016:18).

Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) mengatakan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2018:136) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berikut indikator-indikator prestasi kerja menurut Hasibuan (2016:130) :

1. Kesetiaan
2. Kinerja
3. Kejujuran
4. Kreativitas
5. Kerja sama
6. Kepemimpinan
7. Kepribadian
8. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 16).

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 110 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probabilitas dengan teknik purposive sampling, Jadi sampel yang digunakan oleh peneliti berjumlah 50 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh peneliti melalui wawancara dan kuesioner. Data sekunder diperoleh peneliti dari data dan informasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya serta berbagai macam referensi seperti jurnal, internet, dan sebagainya. Adapun prosedur pengumpulan data oleh peneliti yaitu melalui observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner, dan survey dokumentasi. Pengujian data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel X1 Lingkungan Kerja			
Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,854	0,2787	Valid
X1.2	0,845	0,2787	Valid
X1.3	0,798	0,2787	Valid
X1.4	0,855	0,2787	Valid
X1.5	0,734	0,2787	Valid
X1.6	0,833	0,2787	Valid
X1.7	0,762	0,2787	Valid
X1.8	0,823	0,2787	Valid
X1.9	0,791	0,2787	Valid
X1.10	0,832	0,2787	Valid
Variabel X2 Disiplin Kerja			
X2.1	0,595	0,2787	Valid
X2.2	0,460	0,2787	Valid
X2.3	0,395	0,2787	Valid
X2.4	0,552	0,2787	Valid
X2.5	0,520	0,2787	Valid
X2.6	0,472	0,2787	Valid
X2.7	0,454	0,2787	Valid
X2.8	0,497	0,2787	Valid
X2.9	0,552	0,2787	Valid
X2.10	0,604	0,2787	Valid
Variabel Y Prestasi Kerja Pegawai			
Y.1	0,484	0,2787	Valid
Y.2	0,555	0,2787	Valid
Y.3	0,444	0,2787	Valid
Y.4	0,467	0,2787	Valid
Y.5	0,468	0,2787	Valid
Y.6	0,319	0,2787	Valid
Y.7	0,558	0,2787	Valid
Y.8	0,727	0,2787	Valid
Y.9	0,537	0,2787	Valid
Y.10	0,467	0,2787	Valid
Y.11	0,478	0,2787	Valid
Y.12	0,648	0,2787	Valid
Y.13	0,635	0,2787	Valid
Y.14	0,592	0,2787	Valid
Y.15	0,421	0,2787	Valid
Y.16	0,482	0,2787	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's alpha	Jalur Kritis	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,943	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,682	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,817	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) realibel.

Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja adalah 2.225, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya termasuk klasifikasi sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai disiplin kerja adalah 2.212, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya termasuk klasifikasi sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai

Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai prestasi kerja pegawai adalah 3.119, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.67843158
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.070
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa nilai asymp sig pada uji normalitas $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

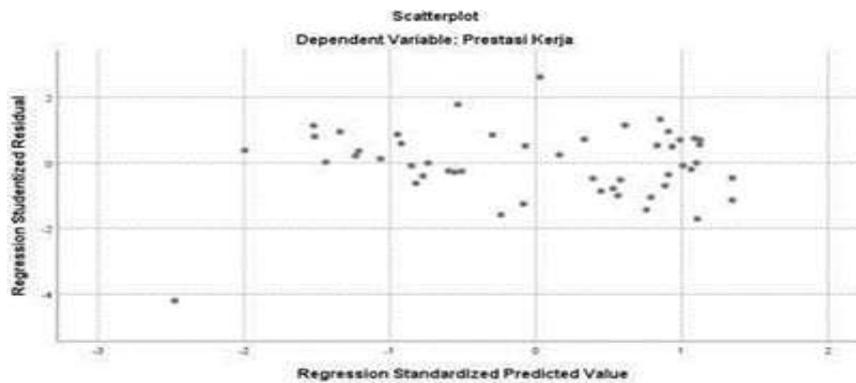
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.843	6.063		3.273	.002		
Lingkungan Kerja	.536	.134	.496	4.014	.000	.782	1.279
Disiplin Kerja	.466	.217	.265	2.146	.037	.782	1.279

Berdasarkan Tabel di atas, nilai VIF $0,782 < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola jelas, serta titik-titik di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

**Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.415	5.797991	1.942

d. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

e. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,942 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	19,843	6,063		3,273	.002		
	Lingkungan Kerja	.536	.134	.496	4,014	.000	.782	1,279
	Disiplin Kerja	.466	.217	.265	2,146	.037	.782	1,279

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,843 + 0,536X_1 + 0,466X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 19,843 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja maka Prestasi Kerja sebesar 19,843.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,536 artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,536 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Prestasi Kerja sebesar 0,536.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,466 artinya setiap kenaikan 1 satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,466 satuan sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Disiplin Kerja akan menurunkan Prestasi Kerja sebesar 0,466.

Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.663a	.439	.415	5.797991	.439	18.401	2	47	.000	1.942

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien kolerasi (R) sebesar 0,663 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan dan terdapat hubungan positif terhadap Prestasi Kerja. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439 atau 43,9%.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.130	2	618.565	18.401	.000 ^b
	Residual	1579.985	47	33.617		
	Total	2817.114	49			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan dari output SPSS diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,505 yang menunjukkan hubungan cukup kuat antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Lingkungan Kerja yang diberikan cukup nyaman, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja secara parsial adalah sebesar 25,5% [$Kd = (0,505)^2 \times 100\%$], jadi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 25,5%.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar 0,299 yang menunjukkan hubungan rendah antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa apabila Disiplin Kerja yang baik, maka akan meningkatkan Prestasi. Maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja secara parsial adalah sebesar 8,94% [$Kd = (0,299)^2 \times 100\%$], jadi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 8,94%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya, Maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya Lingkungan Kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya sudah tercipta suasana kerja yang nyaman dan baik di dalam kantor. Disiplin kerja pada pegawai kantor pelayanan pajak Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya disiplin kerja yang dilakukan pegawai dengan selalu mengontrol dan memberikan pengawasan kerjanya, serta menjalin hubungan yang baik terhadap pegawai lain dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan skor terendah variabel Lingkungan Kerja dengan indikator saya merasa suhu udara di ruangan membuat produktivitas kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Maka dari itu pimpinan kantor harus lebih memperhatikan ruangan dan memindahkan atau menambahkan suhu udara di dalam ruangan pegawai supaya produktivitas kerja pegawai lebih baik dan prestasi kerja pegawai juga meningkat.
2. Berdasarkan skor terendah variabel Disiplin Kerja dengan indikator saya selalu melakukan pekerjaan dengan teliti. Maka dari itu pegawai harus lebih teliti dalam melakukan pekerjaan agar dapat terkoordinasi dengan baik pimpinan bisa mengadakan evaluasi bulanan untuk dapat mengetahui hasil kerja pegawainya supaya kedisiplinan pegawai bagus dan prestasi kerjanya meningkat.
3. Berdasarkan skor terendah variabel Prestasi Kerja dengan indikator saya bekerja sama dengan rekan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya. Maka dari itu disarankan sebaiknya pegawai bekerja sama saling membantu dengan rekan kerja lainnya supaya lebih memudahkan pekerjaan satu sama lain. Dan indikator pimpinan memiliki ketegasan dalam menghadapi bawahan. Maka dari itu pimpinan dapat lebih memperhatikan kinerja bawahan dengan selalu mendengarkan saran dan masukan yang bersifat membangun supaya tujuan organisasi lebih cepat tercapai.
4. Disarankan untuk peneliti selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain

yaitu Lingkungan Kerja. Sehingga pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tasikmalaya dalam indikator Prestasi Kerja pimpinan dapat lebih tegas menghadapi pegawainya dan lebih memperhatikan prestasi kerja para pegawainya.

DAFTAR REFERENSI

- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Heridan Mukzam, Djudi.(2018), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1): 141-146