

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu mneguji hipotesis. Hal ini untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian dapat dilihat berdasarkan karakteristik responden antara lain usia dan tingkat pendidikan responden.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarakan secara langsung kepada para responden di KPP Pratama Kedaton bandar Lampung. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 20 desember 2019 sampai dengan tanggal 20 januari 2020. Tabel 4.1 berikut ini menyajikan populasi dan sample penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah populasi dan sample penelitian

No	Nama Instansi	Jumlah Populasi (Orang)	Jumlah sampel (orang)
1	KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung	93	50

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan table 4.1 diketahui bahwa KPP Pratama Kedaton adalah objek penelitian dalam penelitian ini. Hal ini karena KPP Pratama Kedaton telah memberikan izin untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.

Berikut adalah tabel hasil penyebaran kuesioner, tingkat pengembalian, tingkat tidak kembalinya kuesioner, kuesioner yang rusak atau gugur, serta kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.2
Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuisisioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase (%)
1	Distribusi Kuisisioner	60	100%
2	Kuisisioner Tidak Kembali	10	16,6%
3	Kuisisioner Tidak Diisi	0	0
4	Kuisisioner yang diolah	50	83,3%

Sumber: Data Diolah(2020)

Berdasarkan table 4.2 diketahui bahwa dari 60 kuisisioner yang disebar jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 50 kuisisioner dan terisi lengkap, dan kuisisioner tidak kembali sebanyak 10, maka data yang dapat diolah hanya 83,3%. Data yang digunakan diambil dari responden yang bekerja di KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Table 4.3

Usia	Jumlah sampel	Persentase
Kurang dari 20 tahun	14	23,3%
20 tahun – 30 tahun	20	33,3%
Lebih dari 30 tahun	16	26,6%
Total	50	83,3%

Responden Berdasarkan Usia

Sumber: hasil olah data, 2020

Berdasarkan table 4.3 diketahui bahwa 23,3% responden pegawai pajak berusia kurang dari 20 tahun, 33,3% pegawai pajak berusia 20 sampai 30 tahun, dan 26,6% berusia lebih dari 30 tahun. Dengan demikian maka responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai pajak yang berusia 20 sampai dengan 30 tahun.

Table 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah sampel	persentase
Diploma	40	66,6%
Sarjana	10	16,6%
Total	50	83,3%

Sumber: hasil olah data, 2020

Berdasarkan table 4.4 diketahui bahwa 66,6% responden pegawai pajak bertingkat pendidikan diploma dan 16,6% bertingkat pendidikan sarjana. Dengan demikian maka responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden pegawai pajak yang bertingkat pendidikan diploma.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran umum dari semua variable yang digunakan dalam penelitian ini. Table statistik deskriptif menunjukkan nilai *mean*, nilai minimal dan maksimal serta standar deviasi semua variable tersebut. Nilai minimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan. Mean digunakan untuk mengetahui seberapa besar data data yang bersangkutan bervariasi dari rata rata serta untuk mengidentifikasi dengan standar ukuran dari setiap variable.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X1	50	44	70	56.80	5.010
Total_X2	50	14	20	16.86	1.818
Total_X3	50	25	40	32.04	3.077
Total_X4	50	12	20	16.18	1.758
TOTAL.Y	50	27	40	33.54	3.065
Valid N (listwise)	50				

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada table diatas terdapat jumlah responden sebanyak 50 responden. Nilai minimum masing masing variabel yaitu X1 sebesar 44 dan nilai maximum sebesar 70 dengan mean 56.80 dan standar deviasi 5.010.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada table diatas terdapat jumlah responden sebanyak 50 responden. Nilai minimum masing masing variabel yaitu X2 sebesar 14 dan nilai maximum sebesar 20 dengan mean 16.86 dan standar deviasi 1.818.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada table diatas terdapat jumlah responden sebanyak 50 responden. Nilai minimum masing masing variabel yaitu X3 sebesar 25 dan nilai maximum sebesar 40 dengan mean 32.04 dan standar deviasi 3.077.
4. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada table diatas terdapat jumlah responden sebanyak 50 responden. Nilai minimum masing masing variabel yaitu X4 sebesar 12 dan nilai maximum sebesar 20 dengan mean 16.18 dan standar deviasi 1.758.

4.2.2 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	<i>r</i>hitung	<i>r</i>tabel	kondisi	simpulan
Butir 1	0,461	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 2	0,425	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 3	0,600	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 4	0,648	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 5	0,557	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 6	0,749	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 7	0,754	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 8	0,453	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 9	0,671	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 10	0,739	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 11	0,790	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 12	0,581	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 13	0,713	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 14	0,599	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variable lingkungan kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variable lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2353). Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X2)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	kondisi	simpulan
Butir 1	0,649	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 2	0,815	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 3	0,784	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 4	0,732	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variable kompetensi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variable kompetensi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2353). Dengan demikian seluruh item pernyataan kompetensi dinyatakan valid

Tabel 4.8 Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Reward (X3)

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	kondisi	simpulan
Butir 1	0,553	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 2	0,736	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 3	0,702	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 4	0,803	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 5	0,623	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 6	0,776	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 7	0,667	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid
Butir 8	0,507	0,2353	<i>r</i>_{hitung} > <i>r</i>_{tabel}	Valid

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variable *reward* (X3) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variable *reward*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2353). Dengan demikian seluruh item pernyataan *reward* dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Kuesioner Pelatihan (X4)

Pernyataan	<i>r</i>hitung	<i>r</i>tabel	kondisi	simpulan
Butir 1	0,873	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 2	0,886	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 3	0,869	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid
Butir 4	0,839	0,2353	<i>r</i>hitung > <i>r</i>tabel	Valid

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variable pelatihan (X4) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variable pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,2353). Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan dinyatakan valid.

4.2.3 Uji Reabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuisisioner atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi instrument dalam mengukur konsep. Selain itu pengujian realibilitas dilakukan untuk membantu menetapkan kesesuaian pengukuran. Pengujian realibilitas setiap variabel dikatakan realible apabila $\alpha > 0,7$ (Ghozali, 2013) hasil uji reliabilitas disajikan pada table berikut:

Tabel 4.10 Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	38

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan Uji Relibilitas pada table diatas terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa kuisisioner pada seluruh variabel tersebut adalah reliable.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011) Adapun Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini diuji *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*, Dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.06177156
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.797
Asymp. Sig. (2-tailed)		.549

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020).

Berdasarkan table 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya angka *asyimp Sig-* (2 Tailed) Menunjukkan nilai 0,549 lebih besar dari tingkat *alpha* yang ditetapkan (5%) yang artinya bahwa seluruh data dapat dikatakan berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawan nya *varian inflation factor* (VIF). $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika jilai $VIF \leq 10$ dan Nilai *tolerance* $\geq 0,10$ menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.051	3.849		2.351	.023		
1 Total_X1	.121	.082	.197	1.479	.146	.566	1.767
Total_X2	.909	.236	.539	3.845	.000	.511	1.957
Total_X3	-.052	.139	-.052	-.376	.709	.517	1.934
Total_X4	.246	.259	.141	.951	.347	.457	2.187

a. Dependent Variable: TOTAL Y

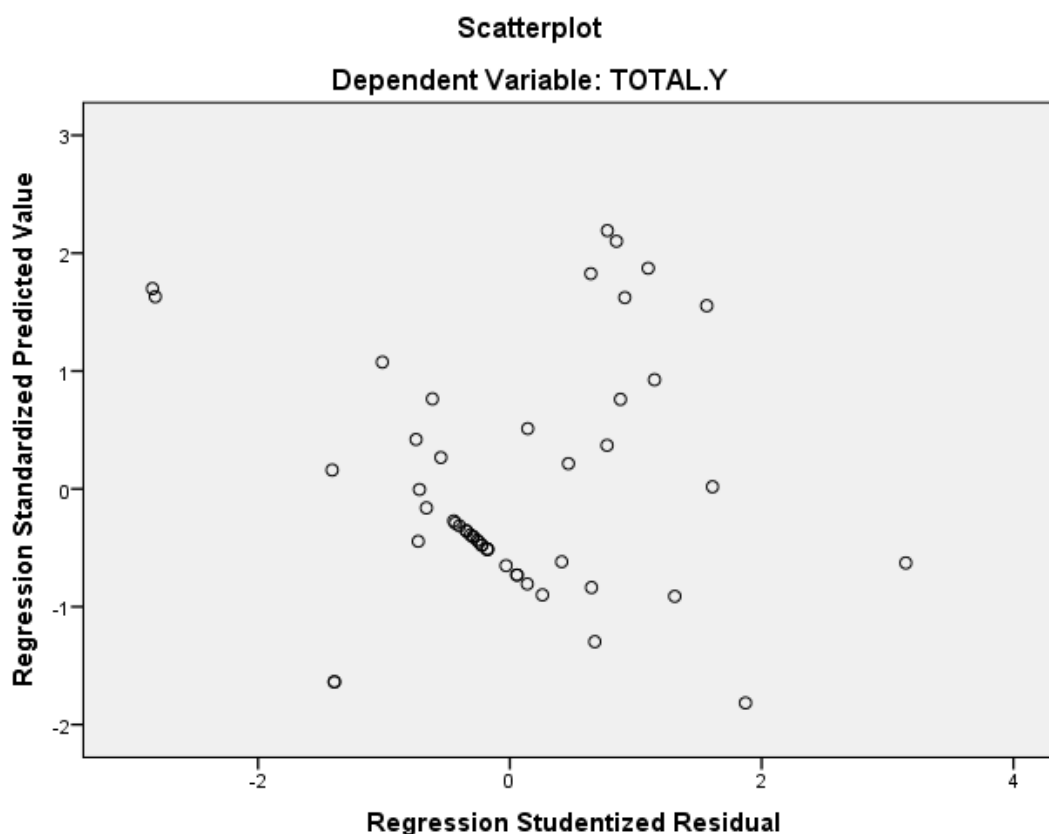
Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan table diatas hasil analisis menggunakan *Variance Inflation Faktor* (VIF) menunjukkan bahwa harga koefisien VIF untuk semua variabel independen < 10 . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel variabel independen (tidak terjadi mutikoliniearitas).

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* Dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas. Pengujian untuk melihat ada atau tidaknya Heteroskedisitas dapat dilakukan dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika titik titik pada *scatter plot* tersebut membentuk pola tertentu yang teratur (missal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedisitas yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihatb pada gambar berikut :

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas



Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan *scatter plot* diatas terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y . Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian terhadap 3 variabel independen yaitu X1 Pengendalian Internal, X2 Ketaatan Aturan Akuntansi X3 Perilaku Tidak Etis, dengan menggunakan bantuan program SPSS 20, maka analisis regresi linier berganda yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.051	3.849		2.351	.023		
1 Total_X1	.121	.082	.197	1.479	.146	.566	1.767
Total_X2	.909	.236	.539	3.845	.000	.511	1.957
Total_X3	-.052	.139	-.052	-.376	.709	.517	1.934
Total_X4	.246	.259	.141	.951	.347	.457	2.187

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, maka model regresi yang digunakan yaitu

$$Y = 9.051 + 0.121. X1 + 0.909. X2 + (-0,052). X3 + 0.246. X4 + \epsilon$$

1. Nilai konstanta (α) diperoleh sebesar 9.051 mengindikasikan bahwa jika variable lingkungan kerja, kompetensi, *reward*, dan pealatan, adalah nol maka kecenderungan kecurangan sebesar 9.051.
2. Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.121, artinya apabila kenaikan nilai pengendalian internal sebesar 1 level maka akan menaikkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 0,121.

3. Koefisien variabel kompetensi (X2) sebesar 0.909, artinya apabila kenaikan nilai moralitas sebesar 1 level maka akan menaikkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 0,909.
4. Koefisien variabel *reward* (X3) sebesar -0.052, artinya apabila kenaikan nilai moralitas sebesar 1 level maka akan menaikkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar -0,052.
5. Koefisien variabel pelatihan (X4) sebesar 0.246, artinya apabila kenaikan nilai moralitas sebesar 1 level maka akan menaikkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar -0.246.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Koefisien Determinasi

Uji R (Square) atau determinasi dilakukan dengan tujuan untuk menentukan proposi atau persentase total variasi dalam variable terikat yang diterangkan variable bebas secara bersama sama. Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.15

Hasil Uji R

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.507	2.151

a. Predictors: (Constant), Total_X4, Total_X1, Total_X3, Total_X2

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan hasil olahan data pada table 4.11 diketahui bahwa nilai R (*square*) sebesar 0,548 = 54,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa 54,8% Kecenderungan kinerja pegawai (y) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) kompetensi (X2) *reward* (X3) dan pelatihan (X4) Sedangkan sisa nya 45,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.2 Uji Statistik F

Uji statistic F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable bebas terhadap variable terikat. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika nilai signifikan $<0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variabel terikat simultan.
2. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Uji statistic F ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	252.126	4	63.031	13.617	.000 ^b
Residual	208.294	45	4.629		
Total	460.420	49			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), Total_X4, Total_X1, Total_X3, Total_X2

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh koefisien signifikan (Sig) menunjukkan nilai keseluruhan 0,000 pada deviation from linier artinya koefisien (Sig) $0,000 < 0,05$ dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan, karena nilai regression sig menunjukkan nilai $< 0,05$.

4.3.3 Uji Statistik t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan

apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai signifikasinya dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.16

Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.051	3.849		2.351	.023
Total_X1	.121	.082	.197	1.479	.146
Total_X2	.909	.236	.539	3.845	.000
Total_X3	-.052	.139	-.052	-.376	.709
Total_X4	.246	.259	.141	.951	.347

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber data diolah menggunakan SPSS versi 20 (2020)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.146 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.
- 2) Nilai signifikan variabel kompetensi (X2) sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi.
- 3) Nilai signifikan variabel *reward* (X3) sebesar 0.709 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.
- 4) Nilai signifikan variabel pelatihan (X4) sebesar 0.347 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tiya, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Namun, dengan Adanya angka dengan menunjukkan hasil tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja KPP Pratama Kedaton Bandar Lampung, tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Prasetyanti, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Dan hal tersebut juga berbanding terbalik Menurut (Gauzali, 2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Pendapat tersebut juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja. Padahal dalam hal pekerjaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan, jika lingkungan kerjanya tidak dapat mendukung.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Prasetyanti, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja, semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaannya tersebut. Pengertian kompetensi menurut (Mangkunegara, 2005) adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi tentang bagaimana kinerja dilakukan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dan cukup niat, tindakan dan hasil akhir. Selain itu penelitian ini sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarira, 2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Di jelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tergolong tinggi, keadaan ini disebabkan karena sikap yang dimiliki pegawai yang dicerminkan dari kemampuan pegawai dalam mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kemudian nilai signifikan pada variabel kinerja di sebabkan selain pegawai memiliki sikap yang tinggi didalam mematuhi norma-norma tersebut yang pada akhirnya membuat pegawai mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan pada akhirnya pekerjaan tersebut dapat di selesaikan sesuai dengan hasil yang diharapkan pihak perusahaan atau instansi. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan atau instansi tersebut akan memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan tersebut.

4.4.3 Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Winda, 2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *reward* masih tergolong rendah. Dikarenakan pegawai selalu mendapatkan *reward* disetiap pekerjaannya menjadikan pegawai menjadi kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tugas selanjutnya dan membuat kinerja pegawai tersebut tidak meningkat. Tujuan dari pemberian penghargaan dalam belajar adalah bahwa seseorang akan menerima penghargaan setelah melakukan pembelajaran dengan baik dan akan melakukan pembelajaran diluar pekerjaan (Sardiman, 2007). Tetapi Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian *reward* perusahaan masih tergolong rendah dengan dibuktikan pada hasil tanggapan responden yang menjelaskan bahwa kurangnya kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam penyelesaian tugas tugas selanjutnya. Signifikanya pengaruh *reward* terhadap kinerja disebabkan karena karyawan memiliki kemampuan kerjasama yang tinggi dalam bekerja, hal ini dibuktikan pada tanggapan responden yaitu pada pernyataan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan pernyataan lainnya. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Prasetyanti, 2018) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karna, *Reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai upaya untuk menghargai kinerjanya. *reward* dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawainya, *reward* diterapkan karna ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada pegawai atas hasil pekerjaannya, maka pegawai akan bekerja lebih maksimal, jadi *reward* adalah bentuk reaksi pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, serta mendorong pegawai agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan.

4.4.4 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan salah satunya waktu pelatihan yang di adakan kurang mencapai waktu yang di harapkan pegawai untuk dipahami, sehingga banyaknya pegawai yang menyimpulkan bahwa pelatihan tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai. (Menurut Widodo, 2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut (Rachmawati, 2008), pelatihan yaitu wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Tetapi hasil uji pada penelitian ini ialah pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil uji tersebut sejalan dengan penelitian (Djarmiko, 2009) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan sebagian para pegawai yang menyatakan mengikuti pelatihan menyatakan mudah hanya sebagian kecil dan lebih banyak yang menyatakan bahwa pelatihan yang telah diikuti tidak mudah karena pegawai merasa program pelatihan dan pengembangan yang pernah diikuti membutuhkan waktu hingga berhari hari, sehingga teori yang diberikan oleh instruktur tidak dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaan. Umumnya metode yang digunakan adalah *off the job training* atau pelatihan di luar tempat dimana pegawai bekerja. Mengenai hal ini bahwa permasalahan yang muncul dalam pekerjaan di selesaikan secara mandiri. Meskipun sebagian besar responden memiliki respon yang positif mengenai pernyataan pernyataan tersebut.