

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

Nyayu Khairani Putri, Dian Septianti

Universitas Tridinanti

nyayukhairani@yahoo.com, dian_septianti@univ-tridinanti.ac.id

ABSTRACT

The aim was carried out by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of the work environment, leadership, and work discipline on the work performance of the employees of the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency either partially or simultaneously. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, coefficient of determination, partial test and simultaneous test. The population in this study were all employees of the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency, totaling 59 people. The results of the analysis and discussion obtained that the work environment has a significant effect on the work performance of the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency employees. Leadership has a significant effect on the work performance of the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency employees. Work discipline has a significant effect on the work performance of the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency employees. The work environment, leadership, and work discipline have a significant effect on the work performance of the employees of the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency.

Keywords: *work environment, leadership, work discipline, and work performance*

ABSTRAK

Tujuan dilakukan oleh penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah sebanyak 59 orang. Hasil analisis dan pembahasan didapat Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja. Oleh sebab itu, setiap instansi harus menyediakan lingkungan kerja atau keadaan kerja yang baik seperti susunan tata ruang untuk bekerja yang nyaman, bersih, ventilasi udara yang cukup, serta pemberian warna dan penerangan yang cukup sesuai dengan keadaan gedung, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam bekerja dengan maksimal sehingga pegawai memiliki gairah dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan maksimal.

Lingkungan kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang belum menunjukkan lingkungan kerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari pemilihan warna gedung dan ruangan yang tidak menarik, penyusunan meja dan kursi tidak tersusun dengan rapi, penataan ruang sempit, hubungan antar sesama pegawai tidak harmonis, komunikasi dan kerjasama atau kerja tim belum terlihat dengan baik.

Kepemimpinan merupakan upaya atau seni dalam mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap pegawai atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang atau mengajak bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tugas pimpinan dalam hal ini mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sebagai sebuah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pada aturan yang berlaku dalam menjalankan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi dan juga menjadi media untuk mempertahankan eksistensi organisasi. Disiplin kerja merupakan pemberlakuan tata tertib dan peraturan kerja dengan menanamkan norma dan etika kerja sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang aman, tertib, tenang dan menyenangkan yang dapat menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

Jumlah pegawai terlambat bekerja dan pegawai yang tidak bekerja setiap bulannya masih sangat tinggi, dilihat dari setiap bulan selalu ada pegawai yang terlambat dan selalu ada pegawai yang tidak bekerja, jumlah pegawai yang terlambat bekerja dan pegawai yang tidak hadir sama sekali mencapai 12 orang, jumlah ini merupakan jumlah yang tinggi yang menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, ditemui fenomena yaitu, Lingkungan

kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik dan hubungan antar sesama pegawai belum harmonis. Kepemimpinan belum menunjukkan keteladanan yang memberikan contoh kepada bawahan dan serta disiplin kerja pegawai masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai datang terlambat dan keluar masuk kantor saat jam kerja berlangsung. Perencanaan kerja belum dilaksanakan dengan baik, dimana masih adanya pemberian tugas kepada pegawai yang bersifat dadakan dan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada pegawai tersebut.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang".

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Menurut Sarwono (2018) desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, tanpa desain yang benar seorang peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian dengan baik karena yang bersangkutan tidak mempunyai pedoman arah yang jelas. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang pada tahun 2023, dengan judul penelitian "Pengaruh lingkungan kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang".

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara:

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.

- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu gambaran dan uraian mengenai variabel – variabel penelitian yang dapat di amati oleh penulis. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat ialah variabel yang bergantung terhadap variabel bebas.

Tabel 3.2 Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁) Sumber : Sihombing (2019:132)	Kondisi kerja	1. Pemberian penerangan yang cukup 1 Pengaturan suhu udara yang teratur 2 Penggunaan pemilihan warna gedung 3 Penyusunan meja kerja 4 Penataan ruang kerja dengan rapi	Ordinal
	Hubungan kerja	1 Hubungan atasan dengan bawahan 2 Hubungan antar sesama pegawai 3 Komunikasi dalam kerja 4 Kerja sama antar sesama pegawai 5 Kerja secara kelompok atau tim	

Tabel 3.3 Operasional Variabel Kepemimpinan (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₂) Sumber : Kartono (2018)	Kemampuan mengambil keputusan	1. Pimpinan dalam mengambil keputusan dengan Tindakan dan perhitungan 2. Pimpinan dalam mengambil keputusan berdasarkan musyawarah kepada bawahan	Ordinal
	Kemampuan memotivasi	1. Pimpinan selalu memberikan daya dorong kepada pegawai dalam bekerja 2. Pimpinan memberikan semangat kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas	
	Kemampuan komunikasi	1. Pimpinan melakukan komunikasi kepada pegawai dengan baik 2. Pimpinan menjalin komunikasi dilingkungan tempat bekerja	
	Kemampuan	1. Pimpinan mampu mengendalikan	

	mengendalikan bawahan	bawahan 2. Pimpinan selalu mengarahkan pegawai dalam bekerja	
	Tanggungjawab	1. Pimpinan memiliki tanggungjawab yang tinggi	
	Kemampuan mengendalikan emosional	1. Pimpinan memiliki emosional yang stabil	

Tabel 3.4 Operasional Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₃) Sumber : Robinns (2020)	Disiplin waktu	1. Pegawai datang kekantor sesuai jam kerja 2. Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan 3. Pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik 4. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan benar	Ordinal
	Disiplin peraturan	1. Pegawai patuh dan taat terhadap perintah 2. Pegawai bekerja sesuai aturan 3. Pegawai mematuhan peraturan tertulis dan peraturan tidak tertulis	
	Disiplin tanggungjawab	1. Pegawai menggunakan peralatan kantor dengan baik 2. Pegawai merawat peralatan kerja 3. Pegawai tidak menggunakan peralatan kantor untuk pribadi	

Tabel 3.5 Operasional Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y) Sumber : Heidjrachman dan Suad Husnan (2018: 124)	Kualitas kerja	1. Ketelitian dan kerapian pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan	Ordinal
	Kuantitas kerja	2. Target dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Hubungan kerja	3. Sikap terhadap sesama pegawai	
	Kepemimpinan	4. Gaya dalam kepemimpinan	
	Kehati - hatian	5. Perhatian dalam keselamatan kerja	

	Pengetahuan	6. Kemampuan dalam menjalankan prosedur kerja	
	Kerajinan	7. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas	
	Kesetiaan	8. Lamanya masa kerja pegawai	
	Keandalan kerja	9. Ketekunan dalam menjalankan pekerjaan	
	Inisiatif	10. Kemampuan menyelesaikan hal - hal baru	

Teknik Analisis Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus-rumus sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel - variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel - variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut:

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a	= Konstanta
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Kepemimpinan
X ₃	= Disiplin Kerja
b ₁ ,b ₂ ,b ₃	= Koefisien Regresi
e	= <i>error term</i> (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan:

- Ho ditolak jika nilai signifikan $F < 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika nilai signifikan $F > 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel- variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R² = Nilai Koefisien Diterminasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut:

Tabel 4.18 Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), Disiplin Kerja (X₃), Perencanaan Kerja (X₄) Dengan Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.998	2.626
Lingkungan Kerja	.286	.106
Kepemimpinan	.482	.123
Disiplin Kerja	.466	.094

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4.998 + 0.286 (X_1) + 0.482 (X_2) + 0.466 (X_3).$$

Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut:

Nilai konstanta diperoleh nilai regresi sebesar 4.998, menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) diasumsikan 0 (Nol), maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y), sebesar 4.998.

Variabel Lingkungan Kerja (X₁) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.286, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Lingkungan Kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.286 satu – satuan. Maka besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.286 atau 28,6 % dan sisanya 71,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti motivasi kerja, pembagian kerja, pendidikan, semangat kerja dan pelatihan.

Variabel Kepemimpinan (X₂) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.482, yang berarti variabel Kepemimpinan (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Kepemimpinan (X₂) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.482 satu – satuan. Maka besarnya pengaruh Kepemimpinan (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.482 atau 48,2 % dan sisanya 51,8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti motivasi kerja, pembagian kerja, pendidikan, semangat kerja dan pelatihan.

Variabel Disiplin Kerja (X₃) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.466, yang berarti variabel Disiplin Kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan demikian apabila variabel Disiplin Kerja (X₃) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.466 satu – satuan. Maka besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X₃)

terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.466 atau 46,6 % dan sisanya 53,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti motivasi kerja, pembagian kerja, pendidikan, semangat kerja dan pelatihan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Hasil pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Lingkungan Kerja	2.704	.009
Kepemimpinan	3.923	.000
Disiplin Kerja	4.952	.000

Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.009 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.894 ^a	.800

Hasil perhitungan di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0,800, hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) menjelaskan besarnya pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,800 atau 80 % sedangkan sisanya yaitu 20 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar variabel penelitian penulis seperti motivasi kerja, pembagian kerja, pendidikan, semangat kerja dan pelatihan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	54.836	.000 ^a
Residual		
Total		

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, dengan demikian menerima dan menolak H_0 , yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka berikut ini dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan lebih dominan atau lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja harus diperbaiki dengan melengkapi sarana dan prasarana dalam bekerja dan hubungan atasan dengan bawahan harus terjalin dengan baik dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Dengan kepemimpinan berpengaruh signifikan lebih dominan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, oleh sebab itu kepemimpinan harus ditingkatkan dan seperti pimpinan dalam mengambil keputusan harus berdasarkan musyawarah kepada bawahan dan pimpinan harus melakukan pengarahan kepada pegawai dalam bekerja.
3. Disiplin kerja harus ditingkatkan dengan cara memberikan sanksi kepada pegawai yang datang ke kantor tidak sesuai jadwal jam kerja dan memberikan pembinaan kepada pegawai yang belum pegawai belum memanfaatkan waktu kerja dengan baik.
4. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang, melalui pegawai bekerja dengan mengutamakan ketelitian, kerapian dalam bekerja dan hendaknya pegawai melakukan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai, pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti motivasi kerja, pembagian kerja, pendidikan, semangat kerja dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alder, 2019, *Manfaat Perencanaan Bagi Organisasi*, Rineka. Cipta, Jakarta
- Arikunto, 2017. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara: Jakarta
- Becker, 2017, *Ringkasan Buku Eksekutif HR Scorecard-Soundview*. Boston: Harvard Business School Press
- Davis, 2020. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta : Pustaka Bianaman Pressindo

- Emzir, 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- George R. Terry, 2019, *Prinsip – Prinsip Manajemen*, Bumi Aksara Jakarta
- Ghozali, 2017. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Guion, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Handoko, 2018. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta
- Hariandja, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Harold Koontz dan O'Donnell, 2019, *Manajemen Jilid 2*, Jakarta, Erlangga
- Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hidjrachman dan Husnan, 2018, *Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Hyot dalam Kartono, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Rosida
- Kartono, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Rosida
- Kenneth N. Wexley, 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke- 2, Jakarta: Salemba Empat
- Lagece, 2019. *Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Latener dan Livine, 2017. *Disiplin kerja sebagai sebuah sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan pada aturan yang berlaku dalam menjalankan tugas*
- Mangkunegara, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Margono, 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rinke Cipta. Jakarta
- Moekizat, 2020. *Teori Komunikasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Muhammad Busro, 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Nindyati, 2019, *Pengaruh Resistance To Change Terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi Sebagai Mediator Di Perusahaan*. Universitas Paramadina
- Nitisemito, 2019. *Manajemen Personalia*. Sasmita Bros. Jakarta
- Nitisemito, 2020. *Manajemen Personalia*. Sasmita Bros. Jakarta
- Pandi Afandi, 2020. *Concept & Indicator: Human Resources Management for Management Research*. ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Piffner dalam Handayani, 2018. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung

- Purbayu, 2017. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Rivai, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robinns, 2020. *Buku Ajar Patologi Edisi 9*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Rosdy Ruslan, 2018. *Metode penelitian Publik*, PT Raja Grafindo Persada, Surabaya.
- Sarwono, 2018. *sikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Scott W. Vanderstoep and Deirdre D. Johnston, 2017. *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Francisco: Jossey Bass
- Siagian, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, 2019. *Aplikasi Pengelolaan Data Order Mkios Berbasis Web Pada TDC PT. Telesindo Shop Pontianak*. Pontianak: Simposium Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (SIMNASIPTEK).
- Sim dan Szilagy, 2019, *Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro*, Jakarta: PT Prahallindo
- Simanjuntak, 2019, *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FE UI
- Sindu Muliando, 2018. *Panduan Lengkap Supervisi*. PT Elex Media Komputindo: Jakarta
- Singodimejo, 2020. *Pemahaman Organisasi Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siswanto, 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sumadi Suryabrata, 2018. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Supardi, 2017. *Manajemen Personalialia*. Sasmita Bros. Jakarta
- Supardo, 2018. *Kepemimpinan : Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta:
- Sutrisno Hadi, 2017. *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta. Kencana.
- Terry, 2020. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Caps. (Center For Academic Publishing Service)*, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2017. *Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 6 No 5 (2024) 3336 - 3349 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i4.560

Wijono, 2017, *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Airlangga, Surabaya.