

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

Bhinka Annisa¹, Abdul Hamid², Darmin³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Unsela

Email. ¹bhinkaannisa@gmail.com, ²ahmadoe@gmail.com, ³darmin121965@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan secara parsial dan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan 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, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Desain Pekerjaan Dan Prestasi Kerja*

Abstract

The research was conducted by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of work culture, discipline, employee behavior, welfare, job satisfaction and job design partially and simultaneously on the work performance of employees of the Lahat Regenc Education and Culture Service. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that work culture, discipline, employee behavior, welfare, job satisfaction and job design had a significant influence individually and collectively on the work performance of employees of the Lahat Regency Education and Culture Service.

Keywords: *Work Culture, Discipline, Employee Behavior, Welfare, Job Satisfaction, Job Design And Work Performance*

Pendahuluan

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, ditemui beberapa permasalahan yaitu belum baiknya budaya kerja hal ini masih adanya pegawai bermalas-malasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai waktunya dan masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja. Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis. Kesejahteraan pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memiliki prestasi jarang mendapatkan bonus tambahan, tunjangan yang diberikan belum mencukupi dan belum ada jaminan Kesehatan dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja pegawai masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang bermalas - malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang bekerja dengan inisiatif sendiri. Desain pekerjaan belum baik, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak menggunakan keterampilan dan bakat, belum adanya identifikasi permasalahan dalam bekerja dan belum adanya pendelegasian wewenang dari atasan.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat”.

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
Apakah ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
2. Apakah ada pengaruh perilaku pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
5. Apakah ada pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
6. Apakah ada pengaruh budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

Lahat.

Kajian Pustaka

Pengertian Budaya Kerja

Triguno menjelaskan budaya kerja adalah suatu ide atau gagasan yang berkaitan dengan pandangan seseorang yang berhubungan dengan nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan suatu kelompok atau masyarakat yang menjadi perilaku, cita – cita dan serta tindakan yang dilakukan dalam bekerja.

Pengertian Disiplin

Menurut Muchadarsyah Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupaketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkambang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

Pengertian Perilaku Pegawai

Menurut Prawirosentono (2020:35), perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2020:35) perilaku kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja di lingkungan kerja dengan menentukan sikap seseorang tersebut dengan tipe dilingkungan kerja dengan apa yang akan dikerjakannya.

Pengertian Kesejahteraan

Menurut Hasibuan (2020), Kesejahteraan pegawai adalah: “balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerjanya meningkat”. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai adalah “pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi sehingga turn over pegawai menjadi rendah”. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka pegawai akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan prestasi kerja pegawai meningkat.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Dadang, (2021:15), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hani Handoko, (2022 :194) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang pegawai dalam memandang pekerjaannya dan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang.

Pengertian Desain Pekerjaan

Herjanto dan Irnanda (2020) menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan. Sulipan (Irnanda, 2022:127) menambahkan desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seorang atau sekelompok pegawai secara organisasional. Tujuannya untuk mengatur penugasan kerja supaya dapat memenuhi kebutuhan

organisasi. Definisi diatas menjelaskan bahwa desain pekerjaan dibuat oleh organisasi untuk mengatur tugas-tugas yang tepat sasaran, memberikan tugas kepada orang dengan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut demi mencapai sasaran dari organisasi.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Guion (2020:194), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik.

Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian.

1. Diduga ada pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
2. Diduga ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
3. Diduga ada pengaruh perilaku pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
4. Diduga ada pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
5. Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
6. Diduga ada pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
7. Diduga ada pengaruh budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Menurut Sukardi (2019:183), desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Menurut Sekaran (2021:122), rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

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. 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.

Tehnik Analisis Data

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 seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 +$$

$b_6 X_6 + e$ Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja
a	= Konstanta
X ₁	= Budaya Kerja
X ₂	= Disiplin
X ₃	= Perilaku Pegawai
X ₄	= Kesejahteraan
X ₅	= Kepuasan Kerja
X ₆	= Desain Pekerjaan
b	= Koefisien Regresi
e	= error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel

– variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

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 :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi r^2 = Koefisien Korelasi

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.

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 4.12

Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Kerja (X₁), Disiplin (X₂), Perilaku Pegawai (X₃), Kesejahteraan (X₄), Kepuasan Kerja (X₅), Desain Pekerjaan (X₆) Dengan Prestasi Kerja (Y)

Coefficients ^a		
odel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.045	1.130
Budaya Kerja	.366	.031
Disiplin	.324	.039
Perilaku Pegawai	.394	.052
Kesejahteraan Kerja	.409	.051
Kepuasan Kerja	.336	.041
Desaian Pekerjaan	.351	.041

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 0.045 + 0.366 (X_1) + 0.324 (X_2) + 0.394 (X_3) + 0.409 (X_4) + 0.336 (X_5) + 0.351 (X_6)$.

Persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh nilai konstanta sebesar 0.045, hal ini memiliki makna jikavariabel Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja dan Desain Pekerjaan di asumsikan Nol atau dianggap tidak ada, maka besarnya nilai variabel prestasi kerja sebesar 0.045.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Budaya Kerja (X₁) sebesar 0.366, hal ini memiliki makna jika variabel Budaya Kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.366. Jadi besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.366 atau 36.6 % dan sisanya 63.4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Disiplin (X₂) sebesar 0.324, hal ini memiliki makna jika variabel Disiplin (X₂) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.324. Jadi besarnya pengaruh variabel Disiplin (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar

0.324 atau 32.4 % dan sisanya 67.6 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Perilaku Pegawai (X_3) sebesar 0.394, hal ini memiliki makna jika variabel Perilaku Pegawai(X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.394. Jadi besarnya pengaruh variabel Perilaku Pegawai (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.394 atau 39.4 % dan sisanya 60.6 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kesejahteraan (X_4) sebesar 0.409, hal ini memiliki makna jika variabel Kesejahteraan (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.409. Jadi besarnya pengaruh variabel Kesejahteraan (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.409 atau 40.9 % dan sisanya 59.1 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_5) sebesar 0.336, hal ini memiliki makna jika variabel Kepuasan Kerja (X_5) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.336. Jadi besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.336 atau 33.6 % dan sisanya 66.4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel

Desain Pekerjaan (X_6) sebesar 0.351, hal ini memiliki makna jika variabel Desain Pekerjaan (X_6) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.351. Jadi besarnya pengaruh variabel Desain Pekerjaan (X_6) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.351 atau 35.1 % dan sisanya 64.9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut berikut :

Tabel 4.13
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b		
Model	F	Sig.
1 Regression	312.895	.000 ^a
Residual		
Total		

Hasil tabel 4.13 di atas diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Budaya Kerja (X_1), Disiplin (X_2), Perilaku Pegawai (X_3), Kesejahteraan (X_4), Kepuasan Kerja (X_5) dan Desain Pekerjaan (X_6) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Budaya Kerja	5.448	.000
Disiplin	3.620	.037
Perilaku Pegawai	7.506	.000
Kesejahteraan Kerja	7.963	.000
Kepuasan Kerja	3.503	.039
Desaian Pekerjaan	3.027	.040

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji signifikan pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Budaya Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
2. Uji signifikan pengaruh variabel Disiplin (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,037 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
3. Uji signifikan pengaruh variabel Perilaku Pegawai (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Perilaku Pegawai (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel

Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

4. Uji signifikan pengaruh variabel Kesejahteraan (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Kesejahteraan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
5. Uji signifikan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,039 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
6. Uji signifikan pengaruh variabel Desain Pekerjaan (X_6) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, $0,040 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Desain Pekerjaan (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.979 ^a	.959

Hasil tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,959, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja (X_1), Disiplin (X_2), Perilaku Pegawai (X_3), Kesejahteraan (X_4), Kepuasan Kerja (X_5) dan Desain Pekerjaan (X_6) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 95,9 % dan sisanya 4,1 %

dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti, pemberian insentif, pembagian kerja, lingkungan kerja, pengawasan dan perencanaan kerja.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
3. Perilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
4. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
6. Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
7. Budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut ini ada beberapa saran dari penelitian ini yaitu :

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
Bhinka Annisa Abdul Hamid, Darmin

1. Dengan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka sebaiknya budaya kerja yang baik dipertahankan dan budayakerja yang buruk seperti pegawai bermalas-malasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja harus diperbaiki sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka sebaiknya disiplin pegawai harus ditingkatkan dengan cara memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti : pegawai terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai waktunya dan masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja. Sehingga dengan adanya sanksi yang diberikan maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Dengan Perilaku Pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka sebaiknya perilaku pegawai harus ditingkatkan dengan cara mendorong pegawai untuk senantiasa bekerja sama dengan rekan kerja dan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
4. Dengan Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka hendaknya kesejahteraan pegawai harus diprioritaskan dengan memberikan bonus tambahan dan mencukupi kebutuhan pegawai dan serta memberikan jaminan Kesehatan kepada pegawai. Dengan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, maka hendaknya, maka hendaknya kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan agar pencapaian hasil kerja pegawai menjadi maksimal
5. Dengan Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, oleh sebab itu, sebaiknya desain pekerjaan harus disusun dan tertata sesuai dengan pedoman kerja.
6. Budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat, oleh sebab itu pimpinan Dinas hendaknya meningkatkan budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai,

kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan agar prestasi kerja pegawai senantiasa meningkat.

Daftar Pustaka

- Arikunto, 2021. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara : Jakarta
- Aprini, N (2023). Pengaruh keterampilan kerja, komitmen kerja dan budaya kerja terhadap penilaian prestasi kerja serta implikasinya pada efektivitas kerja pegawai dinas pertanian kota pagar alam. *Enviagro Jurnal Pertanian dan Lingkungan*. Fakultas Pertanian Universitas Bangka Belitung
- Bryson, 2021. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dede Hasan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Edisi Revisi*, Aksara Bumi, Jakarta
- Diener, 2020. *Kesejahteraan Subjektif: Ilmu Kebahagiaan Dan Lamaran Untuk Indeks Nasional*. Psikolog Amerika,
- Gary Dessler, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Ghozali, 2020. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Guion, 2020, *Personal Testing*, New York. Mc. Graw, Hill, Book
- Handoko, 2020. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, 2020, *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mundilarso, 2020. *Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif, Edisi Kedua*, Erlangga. Yogyakarta
- Newstrom dalam Triguno, 2020. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke tujuh*. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga Nindyati, 2022. *Pengaruh Resistensi Terhadap Perubahan Terhadap Perilaku Inovatif: Kecerdasan Emosi Sebagai Mediator Di Perusahaan*. Universitas Paramadina
- Robbins, 2020. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sumadi Suryabrata, 2021. *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Perilaku Pegawai, Kesejahteraan, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lahat
Bhinka Annisa Abdul Hamid, Darmin