

## ***The Impact Of Work Environment, Work Discipline And Leadership Style On Employee Performance In The Palembang City Social Service***

### **Dampak Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Palembang**

Wahyu Risky Pratama<sup>1</sup>, Mohammad Kurniawan DP<sup>2</sup>, Endah Dewi Permatasari<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang<sup>1,2,3</sup>

[2021510062@students.uigm.ac.id](mailto:2021510062@students.uigm.ac.id)<sup>1</sup>, [kurniawan@uigm.ac.id](mailto:kurniawan@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [endahdps@uigm.ac.id](mailto:endahdps@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the impact of the work environment, work discipline, and leadership style on employee performance at the Social Service Office of Palembang City. Using a quantitative approach with multiple linear regression methods, data were collected from 85 respondents through questionnaires. The results show that partially, the three independent variables have a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has a dominant influence compared to other variables. Simultaneously, the three variables explain 81.8% of employee performance variability, while the remaining 18.2% is influenced by other factors outside the research model. This study provides practical insights for improving employee performance through effective management of the work environment, discipline, and leadership style.*

**Keywords:** *Work environment, Work discipline, Leadership style, Performance*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda, data dikumpulkan dari 85 responden melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya. Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 81,8% variabilitas kinerja pegawai, sedangkan 18,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Studi ini memberikan wawasan praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan lingkungan kerja, disiplin, dan gaya kepemimpinan yang efektif.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kempemimpinan, Kinerja

### **1. Pendahuluan**

Faktor yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial kota Palembang yaitu lingkungan kerja. Setelah melakukan studi lapangan, penulis mengamati bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Palembang adalah ruang kerja yang terbatas sering kali menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari, di mana pegawai sulit bergerak bebas. Selain itu, tempat kerja yang terbatas sering kali memicu kebisingan yang berpotensi menurunkan fokus pegawai. Suara dari rekan kerja yang sedang berdiskusi, panggilan telepon, atau aktivitas lain di sekitar mereka dapat mengganggu konsentrasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang berdampak pada peningkatan kinerja adalah disiplin kerja. Pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang telah menunjukkan kinerja yang baik secara umum. Namun, masih ada beberapa pegawai yang kadang belum kembali tepat waktu setelah jam istirahat, disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan pentingnya ketepatan waktu. Keterlambatan ini tidak hanya memengaruhi individu pegawai, tetapi juga mengganggu alur kerja tim, yang menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas-tugas penting dan

menimbulkan ketidakpuasan di antara rekan kerja yang lain. Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian di Dinas Sosial Kota Palembang yaitu Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja Pegawai, mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan, serta aspek non fisik seperti budaya instansi dan hubungan antar Pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai, Maka terciptanya kolaborasi yang harmonis di antara mereka. Kondisi kerja yang baik dari segi fasilitas maupun suasana kerja, berperan penting dalam menjaga kesejahteraan pegawai.

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang berkaitan dengan aspek psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu lingkungan di anggap baik atau sesuai jika memungkinkan manusia untuk melakukan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karna itu lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik , non fisik, dan psikologis yang berdampak pada kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

### **Indikator-Indikator Lingkungan kerja**

Indikator-Indikator Lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yang penting untuk di pertimbangkan Menurut (Sedarmayanti, 2011).

#### **1. Penerangan/Cahaya**

Penerangan yang baik dalam lingkungan sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai. Pencahayaan yang cukup membantu pegawai dalam membaca dokumen, bekerja di komputer, dan melakukan tugas lainnya. Penggunaan pencahayaan alami sebaiknya dimaksimalkan, serta penggunaan lampu yang sesuai untuk menghindari silau dan kelelahan mata.

#### **2. Penggunaan Warna**

Warna di ruang dapat memengaruhi suasana dan kinerja pegawai. Warna yang tenang, seperti biru atau hijau, dapat menciptakan suasana yang menenangkan, sementara warna cerah, seperti kuning, dapat merangsang kreativitas. Desain interior yang mempertimbangkan warna dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana kerja yang positif.

#### **3. Suhu Udara**

Suhu yang nyaman dalam lingkungan kedinasan penting untuk menjaga konsentrasi dan kenyamanan pegawai. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat mengganggu fokus dan menyebabkan penurunan Kinerja. Pengaturan suhu melalui sistem pendingin atau pemanas yang baik harus diperhatikan, terutama dalam ruang rapat atau ruang kerja bersama.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan pondasi penting dalam lingkungan organisasi yang berfungsi untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta menciptakan suasana kerja yang produktif. Berbagai teori manajemen memberikan kerangka untuk memahami dan mengembangkan disiplin kerja, mencakup pendekatan dari manajemen klasik yang menekankan pentingnya struktur, teori perilaku yang fokus pada penguatan perilaku positif yang menunjukkan hubungan antara pemenuhan kebutuhan kinerja. Selain itu, konteks budaya organisasi dan kebijakan yang konsisten juga berperan penting dalam pembentukan sikap disiplin pegawai.

Menurut Rivai (2013) Disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu alat komunikasi yang paling penting antara manajemen dan pegawai. Tujuan utama dari disiplin kerja ini merupakan untuk mendorong pegawai agar bersedia mengubah agar bersedia mengubah perilaku mereka ke arah yang lebih positif. Disiplin kerja tidak hanya berfungsi untuk menegakkan peraturan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kesadaran individu tentang pentingnya mematuhi norma atau aturan yang berlaku di lingkungan instansi, Dengan demikian, disiplin kerja menjadi bagian integral dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis, di mana setiap orang diharapkan dapat berkontribusi secara maksimal dengan tetap menghormati kebijakan yang telah ditetapkan.

Menurut Muhammad Kurniawan (2019) kinerja memiliki standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan seperti indikator kinerja kualitas, kuantitas, kesepakatan waktu dan efektivitas.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan dan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam organisasi untuk mencapai tujuan Bersama. Pemilihan gaya kepemimpinan sangat penting, karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang bertindak saat mencoba mempengaruhi orang lain dan menjaga keselarasan. Ini sangat penting dalam memengaruhi posisi seseorang (Rosalina & Wati, 2020). Semakin baik seorang pemimpin terhadap pegawai, kinerja pegawai juga akan semakin baik untuk mencapai tujuan instansi. Pemimpin perlu melibatkan pegawai dengan gaya yang tepat dan bijaksana agar pegawai menjalankan pekerjaan secara maksimal tanpa tekanan. Dengan begitu, kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik (Shahara & Rahmawati, 2021).

Oleh karna itu Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang bijaksana dan melibatkan pegawai dengan cara yang tepat dapat meningkatkan kinerja mereka tanpa memberikan tekanan berlebihan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif. Hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai berperan besar dalam mencapai kesuksesan organisasi

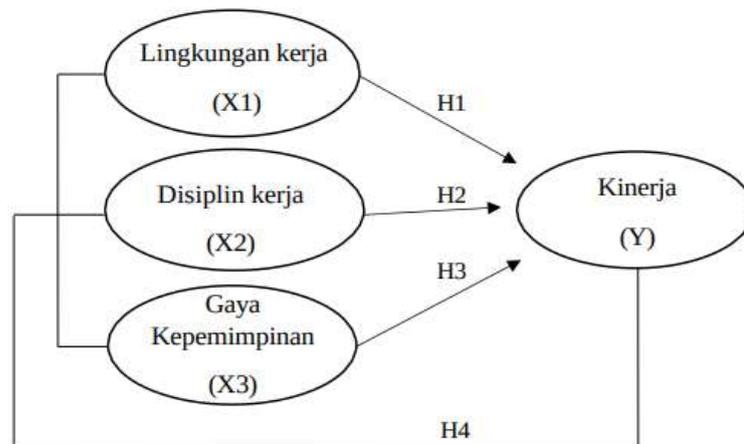
### **Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun Mulyadi (2012) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator kepemimpinan yaitu:

1. Mengarahkan, tindakan atau proses memberi petunjuk, bimbingan, atau arahan kepadatim untuk mencapai tujuan.
2. Mendukung, tindakan memberi bantuan, dorongan, atau dukungan kepada tim untuk mencapai tujuan.
3. Berpartisipasi, tindakan ikut serta atau terlibat dalam suatu kegiatan, proses, atau Keputusan.
4. Berorientasi

Menunjukkan pendekatan atau sikap yang fokus pada penyelesaian pekerjaan, pencapaian tujuan, dan hasil yang ingin dicapai.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan data pemikiran di atas, Maka lingkungan kerja sebagai variable bebas (X1), Disiplin kerja sebagai variable bebas (X2), Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X3) Yang mempengaruhi dan kinerja pegawai merupakan variabel yang terikat (Y) yang di pengaruhi.

### 3. Metode Penelitian

#### Jenis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian dimulai dari data yang telah diperoleh oleh peneliti, bukan hanya berdasarkan teori semata. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dan informasi melalui wawancara, studi lapangan, dan konsultasi.

Langkah ini dilakukan untuk menegaskan validitas data penelitian. Penelitian kuantitatif ini melibatkan pengisian kuesioner oleh pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

#### Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan skunder.

1. Data primer dalam penelitian ini merupakan dari hasil observasi, wawancara dan kuesioner yang telah diisi langsung oleh responden.
2. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku, penelitian terdahulu, jurnal, data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

#### Populasi

Menurut Kasmir (2022) Populasi adalah kumpulan organisasi, individu, wilayah, atau data lain yang akan diselidiki. Populasi dapat berupa jumlah perusahaan, karyawan, atau tahun. Maka sebaiknya penelitian menentukan populasi terlebih dahulu sebelum dilakukan. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, dengan total populasi sebanyak 85 pegawai, di antaranya 42 PNS dan 43 honorer.

#### Sampel

Menurut Kasmir (2022) Penentuan jumlah populasi penting saat menentukan sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai data dalam penelitian. Hal yang paling penting adalah pengambilan sampel harus mewakili populasi secara keseluruhan. Penentuan pemilihan sampel harus memperhatikan homogenitas agar hasil penelitian menjadi lebih akurat. Oleh karena itu, untuk menentukan sampel tidak boleh

dilakukan secara sembarangan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi sebagai sampel (sampel jenuh).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Pengujian Validitas dan Reabilitas

##### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pertama kali dalam penelitian untuk menilai validitas alat yang digunakan. Selain itu, uji ini juga di gunakan untuk mengukur ketepatan dan kebenaran variabel yang diteliti (Kasmir, 2022)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No.Â Item	RÂ Hitung	RÂ Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.608	0.213	Valid
	X1.2	0.618	0.213	Valid
	X1.3	0.520	0.213	Valid
	X1.4	0.658	0.213	Valid
	X1.5	0.531	0.213	Valid
	X1.6	0.548	0.213	Valid
	X1.7	0.635	0.213	Valid
	X1.8	0.591	0.213	Valid
	X1.9	0.613	0.213	Valid
	X1.10	0.596	0.213	Valid
	X1.11	0.568	0.213	Valid
	X1.12	0.605	0.213	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.601	0.213	Valid
	X2.2	0.622	0.213	Valid
	X2.3	0.691	0.213	Valid
	X2.4	0.644	0.213	Valid
	X2.5	0.683	0.213	Valid
	X2.6	0.575	0.213	Valid
	X2.7	0.688	0.213	Valid
	X2.8	0.562	0.213	Valid
Gaya Kepemimpinan(X3)	X3.1	0.539	0.213	Valid
	X3.2	0.631	0.213	Valid
	X3.3	0.651	0.213	Valid
	X3.4	0.610	0.213	Valid
	X3.5	0.553	0.213	Valid
	X3.6	0.542	0.213	Valid
	X3.7	0.659	0.213	Valid
	X3.8	0.628	0.213	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.529	0.213	Valid
	Y2	0.570	0.213	Valid
	Y3	0.539	0.213	Valid
	Y4	0.639	0.213	Valid
	Y5	0.456	0.213	Valid
	Y6	0.636	0.213	Valid
	Y7	0.620	0.213	Valid
	Y8	0.580	0.213	Valid
	Y9	0.528	0.213	Valid

Y10	0.605	0.213	Valid
Y11	0.629	0.213	Valid
Y12	0.628	0.213	Valid

Sumber : Data Pengolahan tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item dianggap valid, karena koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0.213.

### Uji Reliabilitas

Menurut Kasmir (2022) Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen penelitian dapat dipercaya. Hal ini berarti bahwa setelah diuji di lapangan, instrumen tersebut menunjukkan konsistensi dan keandalan, serta mampu memberikan informasi yang akurat. Hasil pengukuran dengan reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang diukur dapat diandalkan, sementara sebaliknya, jika reliabilitas rendah, data yang diukur tidak dapat diandalkan atau kurang dapat dipercaya. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Cronbach's Alpha melalui aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien reliabilitas dari penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Seluruh Variabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.830	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.788	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0.749	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.821	Reliabel

Sumber: Data Pengolahan data 2024

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel pernyataan memiliki nilai yang dapat dikategorikan reliabel karena nilainya lebih besar dari Cronbach's Alpha sebesar 0,6.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,332. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, hasil ini tetap menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Responden memberikan rata-rata skor sebesar 3,84 terhadap variabel ini. Skor tertinggi adalah pada item "kenyamanan fasilitas kerja" yang memiliki rata-rata 3,95, mencerminkan pentingnya fasilitas kerja yang mendukung produktivitas. Namun, item "suasana kerja mendukung kerja sama antarpegawai" memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 3,73, mengindikasikan perlunya peningkatan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif.

Pengujian hipotesis mendukung temuan ini, dengan nilai t-hitung sebesar 3,948 yang lebih besar dari t-tabel (1,990) dan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Araujo (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja.

### Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,309. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel ini adalah 3,88. Item "kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja" mendapat skor tertinggi, yaitu 3,99, menunjukkan bahwa mayoritas pegawai patuh pada aturan yang ditetapkan.

Namun, item "penegakan sanksi bagi pelanggar aturan" memiliki skor terendah, yaitu 3,72, yang menunjukkan bahwa penerapan sanksi perlu diperkuat untuk meningkatkan kedisiplinan. Uji t menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,789 yang lebih besar dari t-tabel (1,990) dengan nilai signifikansi 0,007 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa hipotesis Disiplin

Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh G. S. Putra & Fernos (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada Kinerja.

#### **Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,601. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel ini adalah 3,91. Item "pemimpin mampu memberikan motivasi kerja" memperoleh skor tertinggi, yaitu 4,14, menunjukkan bahwa pegawai menghargai pemimpin yang mampu memotivasi mereka. Sebaliknya, item "pemimpin mendukung pengembangankarier pegawai" memperoleh skor terendah, yaitu 3,78, mengindikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan dukungan terhadap pengembangan karier. Pengujian hipotesis mendukung hasil ini, dengan nilai t-hitung sebesar 4,799 yang jauh lebih besar dari t-tabel (1,990) dan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Ahmad & Thamrin (2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **Dampak Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian simultan menggunakan uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 121,607 yang lebih besar dari Ftabel (2,72), dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ).

Secara keseluruhan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan rincian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1): Memberikan kontribusi sebesar 27,9%. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja pegawai.
2. Disiplin Kerja (X2): Memberikan kontribusi sebesar 18,3%. Disiplin yang konsisten mendorong efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.
3. Gaya Kepemimpinan (X3): Memberikan kontribusi terbesar sebesar 35,7%. Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti memberikan motivasi dan arahan yang jelas, berperan besar dalam mendorong kinerja optimal. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penemuan ini sejalan dengan penelitian oleh Souisa et al. (2023) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang baik, dan gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendukung Kinerja.

#### **5. Penutup Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kota Palembang, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji t (Parsial)

- a. Variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) memiliki nilai koefisien sebesar 0,332 dengan t hitung 3,948 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).
- b. Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) memiliki nilai koefisien sebesar 0,309 dengan t hitung 2,789 dan signifikansi 0,007 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $X_2$  juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Variabel  $X_3$  (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai koefisien sebesar 0,601 dengan t hitung 4,799 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $X_3$  berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Secara parsial, ketiga variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan  $X_3$  memberikan pengaruh terbesar.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 121,607 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kombinasi ketiga variabel independen ini secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Persamaan regresi yang di peroleh

- a. Konstanta sebesar 2,802 menunjukkan bahwa jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  bernilai nol, maka variabel dependen (Kinerja Pegawai) bernilai 2,802.
- b. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,332 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada  $X_1$  akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,332 unit.
- c. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,309 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada  $X_2$  akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,309 unit.
- d. Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,601 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada  $X_3$  akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,601 unit. dengan demikian, ketiga variabel independen menunjukkan hubungan positif terhadap variabel dependen, dengan  $X_3$  memiliki pengaruh yang paling dominan.

4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai R sebesar 0,905 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel dependen (Y). Nilai  $R^2$  sebesar 0,819 menunjukkan bahwa 81,9% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ , sementara 18,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

#### Daftar Pustaka

- Ahmad, t. S., & thamrin, a. M. R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Pelindo iv (persero) cabang makassar. 3(1), 1-16.
- Amir, m., f. (2015). Memahami evaluasi kinerja karyawan, konsep, dan penilaian kinerja di perusahaan. Penerbit mitra wacanamedia.
- Araujo, b. B. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di puskesmas semen kediri. 21(april), 1-8.
- Avengelista, g. V., hidayat, r., & panjaitan, s. (2022). Pengaruh rekrutmen, *career development* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia epon industry. Jurnal dimensi, 11(2), 211-225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Christian, d., & kurniawan, m. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt yala kharisma shipping cabang palembang. Jurnal nasional manajemen pemasaran & sdm, 2(2), 113-125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>

- Gibson, j. L., ivancevich, j. M., donnelly, j. H., & konopaske, r. (2005). *Organizations: behavior, structure, processes* (12th ed.). Mcgraw-hill.
- Gorang, a. F., hermayanti, peny, t. L. L., & awang, m. Y.(2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan kabola kabupaten alor. *Jurnal ilmiahwahana pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Heriyanti, sinta sundari, & putri, r. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt nt cikarang. *Jurnal ekonomi & ekonomi syariah*, vol 4 no 2, 915-925.
- Herzberg, f. (1959). *The motivation to work*. New york. John wiley & sons.
- Kasmir. (2022). Pengantar metodologi untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis. Depok.Rajawali Pers.
- Kitta, s., nurhaeda, n., & idris, m. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 297-09. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kumar, m. C., tewal, b., & roring, f. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di balai pelestarian nilai budaya provinsi sulawesi utara. *Emba*, 9(4), 732-40 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36585>
- Kurniawan, DP. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Karyawan Divisi Keamanan Aviation di Indonesia Angkasa Pura II (Persero) Palembang.10 )1), 25-31
- Kusumadewi, n. S. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia pemerintah kota madiun. *Jesya*, 6(2), 1772-1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>
- Kusumayanti, k., ratnasari, s. Langgeng, & hakim, l. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan. *Bening* 7(2), 178-192.
- Lunenburg, f. C. (2011). *Motivation in the workplace: applying maslow and herzberg theories. International journal of management, business, and administration*, 5(1), 1- 6.
- Mulyadi, v. R. And d. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi edisi ketiga*. Rajawali Pers.
- Mura, p., afriyani, f., & wulandari, t. (2024). Motivasi terhadap kinerja guru smp negeri 55 palembang. *Jurnal review pendidikan dan pengajaran*, 7(2023), 4249-4255.
- Nawawi, m. B. (2011). *Improving students writing skill on descriptive text through guided questions*.
- Nurhandayani, a. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal ekonomi dan bisnis digital (ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Octaviani, g., & muhardi. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*, 57-62. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Sugiono, e., darmadi, d., & efendi, s. (2021). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pusdatin kementan ri. *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 7(2), 132-149. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i2.5599>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sada, d., & andi, d. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *Seminar nasional manajemen, ekonomi dan akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis unp kediri, september*, 117-123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Tumanggor, b., & girsang, r. M. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada upt badan pendapatan daerah kecamatan gunung malel kabupaten

simalungun. Manajemen: jurnal ekonomi, 3(1), 42-55.  
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>