

PROSEDUR KERJA, HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, KESEJAHTERAAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN LAHAT

Titi Hasanah¹, Pahlan², Markus³
Universitas Serelo Lahat^{1,2,3}
titihasanah@unsela.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prosedur kerja, hubungan antar manusia, kesejahteraan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner 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, uji parsial dan koefisien determinasi. Prosedur kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Lahat. Hubungan Antar Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Lahat. Kesejahteraan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Lahat. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Lahat. Prosedur Kerja, Hubungan Antar Manusia, Kesejahteraan Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan Lahat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Hubungan Antar Manusia, Kesejahteraan Kerja, Prestasi Kerja, Prosedur Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work procedures, human relations, work welfare and work discipline both partially and simultaneously on the work performance of Lahat Trade Service employees. 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 tests and coefficients of determination. Work procedures have a significant effect on the work performance of Lahat Trade Service employees. Human Relations Have a Significant Influence on the Work Performance of Lahat Trade Service Employees. Work Welfare Has a Significant Influence on the Work Performance of Lahat Trade Service Employees. Work Discipline Has a Significant Influence on the Work Performance of Lahat Trade Service Employees. Work Procedures, Human Relations, Work Welfare and Work Discipline Have a Significant Influence Together on the Work Performance of Lahat Trade Service Employees.

Keywords: *Work Discipline, Human Relations, Work Welfare, Work Performance, Work Procedures*

PENDAHULUAN

Prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan sangat penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan perdagangan di Kota Lahat. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, beberapa faktor dapat memainkan peran kunci, antara lain prosedur kerja yang terstruktur, hubungan antar manusia yang harmonis, kesejahteraan kerja yang terjamin, dan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Prosedur kerja yang jelas dan terstruktur membantu memastikan bahwa tugas-tugas administratif dan operasional dilaksanakan secara efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hubungan antar manusia yang baik di tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, serta memperkuat komunikasi antar individu dalam organisasi. Kesejahteraan kerja yang baik, termasuk aspek fisik, mental, dan sosial pegawai, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai dalam mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, yang dapat berkontribusi pada pencapaian prestasi kerja yang tinggi.

Penelitian sebelumnya oleh Craig Smith (2019) tentang pengaruh kesejahteraan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di sektor perdagangan menemukan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh Jones (2018) juga mengonfirmasi bahwa hubungan antar manusia yang baik dan prosedur kerja yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan dalam literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan Lahat. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajerial yang lebih baik di organisasi tersebut. Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Perdagangan Lahat, ditemui beberapa kendala yaitu prosedur kerja belum sepenuhnya dijadikan pedoman oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya di karenakan kurangnya sumber daya manusia. Hubungan antar manusia belum terjalin dengan baik, dimana dalam hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak bekerjasama dengan rekan kerja yang lain, masih adanya pegawai yang tidak saling memahami dalam menyelesaikan pekerjaan. Berkaitan dengan kesejahteraan kerja yang masih kurang dimana dalam hal ini pegawai belum mendapatkan kesejahteraan yang layak, hal ini dikarenakan pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk tinggal di rumah dinas, pegawai tidak mendapatkan lagi pakaian seragam dari kantor sehingga pegawai harus beli sendiri dan belum adanya penghargaan atas prestasi yang dimiliki oleh pegawai. Disiplin kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai datang terlambat dalam bekerja dan pulang cepat sebelum waktunya dan masih ada pegawai yang keluar dari kantor saat jam kerja berlangsung.

KAJIAN TEORI

Pengertian Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan tahapan dalam tata kerja yang harus dilalui suatu pekerjaan baik mengenai dari mana asalnya dan mau menuju mana, kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan maupun alat apa yang harus digunakan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan (Wahyu, 2018)

Indikator Prosedur Kerja

Menurut Ardiyos (2018), yaitu 1) Prosedur menunjang tercapainya tujuan organisasi. 2) Prosedur mampu menciptakan adanya pengawasan yang baik dan

menggunakan biaya yang seminimal mungkin. 3) Prosedur menunjukkan urutan-urutan yang logis dan sederhana. 4) Prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab. 5) Prosedur menunjukkan tidak adanya keterlambatan atau hambatan.

Pengertian Hubungan antar manusia

Hubungan antar manusia yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama tim, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi" (Robbins & Judge, 2017) Hubungan antar manusia adalah interaksi dan komunikasi yang terjadi antara individu dalam suatu organisasi. Kualitas hubungan antar manusia dapat memengaruhi motivasi, kerjasama, dan produktivitas karyawan.

Pengertian Kesejahteraan Kerja

Menurut Wursanto (2018) menyatakan bahwa, kesejahteraan social atau jaminan social bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Indikator Kesejahteraan Kerja

Menurut Manullang, (2018) dalam bukunya "Dasar-Dasar Manajemen", ada beberapa indikator untuk mengukur kesejahteraan kerja pegawai yaitu : 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisiologikal), dengan pengukuran yaitu: Pegawai memiliki kesempatan untuk tinggal di rumah dinas dan pegawai menerima pakaian dari kantor. 2) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), dengan pengukuran yaitu : Pegawai memiliki kenyamanan dalam bekerja dan pegawai merasa tercukupi dengan prasarana yang disediakan. 3) *Social needs* (kebutuhan sosial), dengan pengukuran yaitu : Pegawai berinteraksi dengan masyarakat sekitar dan pegawai memiliki keharmonisan dengan masyarakat. 4) *Esteem needs* (kebutuhan prestise), dengan pengukuran yaitu : Pegawai merasa dihargai dengan prestasi yang dimiliki dan pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasinya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Viethzal Rivai (2020), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dede Hasan (2020) yaitu 1) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, indikatornya yaitu : Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. 2) Bekerja dengan kreatif dan inisiatif, indikatornya yaitu pegawai bekerja dengan semangat dan keterampilan dan adanya keinginan sendiri tanpa menunggu perintah. 3) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, indikatornya yaitu: Pegawai tidak menggunakan peralatan kantor untuk pribadi dan pegawai bertanggung jawab. 4) Datang

dan pulang tepat pada waktunya, indikatornya yaitu : Pegawai datang ke kantor tepat waktu dan pegawai pulang kerja sesuai waktunya.

Pengertian Prestasi Kerja

Mangku negara (2018) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja. Indikator Prestasi Kerja Menurut Hasibuan (2018) yaitu 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan. 2) Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya. 3) Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja. 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif Populasi studi akan mencakup seluruh pegawai aktif administratif Dinas Perdagangan Lahat. Sampel akan dipilih secara acak stratifikasi untuk memastikan representasi dari berbagai tingkatan jabatan dan unit kerja. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengevaluasi persepsi pegawai terhadap prosedur kerja yang ada, hubungan antar manusia di lingkungan kerja, tingkat kesejahteraan kerja, disiplin kerja, serta evaluasi diri mereka terhadap prestasi kerja mereka sendiri. Instrumen ini akan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persepsi dan pendapat responden terhadap variabel yang diteliti. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi untuk menilai hubungan antara variabel independen (prosedur kerja, hubungan antar manusia, kesejahteraan kerja, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (prestasi kerja), dengan tujuan memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja di Dinas Perdagangan Lahat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Syarat Minimal Nilai Cronbach's Alpha	Ket
Prosedur Kerja (x1)	0.945	0,600	Reliabel
Hubungan Antar Manusia (X2)	0.951	0,600	Reliabel
Kesejahteraan Kerja (X3)	0.961	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0.959	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.957	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas variabel Prosedur Kerja ke(X1) diperoleh sebesar 0.945 untuk variabel Hubungan Antar Manusia (X2) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,951, untuk variabel Kesejahteraan Kerja (X3) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,961, untuk variabel dIsiplin kerja (X4) diperoleh nilai reliabilities sebesar 0,959 dan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,957. Nilai hitung lebih besar dari 0,600 dapat disimpulkan pernyataan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian yang digunakan adalah reliabel. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan merupakan data yang valid dan reliabel. Dengan demikian maka data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut dan digunakan sebagai pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Hipotesis Analisis secara parsial

Model	T	Sig.
Prosedur Kerja	1.887	.046
Hubungan Antar Manusia	3.765	.001
Kesejahteraan Kerja	2.249	.030
Disiplin Kerja	4.865	.000

Variabel Prosedur Kerja (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.046 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Prosedur Kerja (X₁) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel Hubungan Antar Manusia (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.001 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Hubungan Antar Manusia (X₂) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja (X₃) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.030 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesejahteraan Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X₄) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₄) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3.
Uji Regresi Linier Berganda Variabel
Prosedur Kerja (X₁), Hubungan Antar Manusia (X₂), Kesejahteraan Kerja (X₃), Disiplin Kerja (X₄) Dengan Prestasi Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Prosedur Kerja	.311	.165
Hubungan Antar Manusia	.675	.179
Kesejahteraan Kerja	.286	.127
Disiplin Kerja	.530	.109

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu : $Y = 8.644 + 0.311 (X_1) + 0.675 (X_2) + 0.286 (X_3) + 0.530 (X_4)$. Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :Nilai konstanta diperoleh nilai regresi sebesar 8.644, menunjukkan bahwa jika variabel – variabel independent jika diasumsikan 0 (Nol), maka nilai variabel terikat sebesar 8.644 (Konstanta). Variabel Prosedur Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.311, dengan demikian apabila variabel Prosedur Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.311, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Prosedur Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 31.1 % dan sisanya 68.9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.675, dengan demikian apabila variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.675, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 67.5 % dan sisanya 32.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.286, dengan demikian apabila variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.286, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 28.6 % dan sisanya 71.4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Variabel Disiplin Kerja (X_4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.530, dengan demikian apabila variabel Disiplin Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.530, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 53 % dan sisanya 47 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian.

Tabel 4.
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	800.840	4	200.210	16.968	.000 ^a
Residual	471.960	40	11.799		
Total	1272.800	44			

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian menerima H_a dan menolak H_o , yang berarti variabel – variabel independent yaitu Prosedur Kerja (X_1), Hubungan Antar Manusia (X_2), Kesejahteraan Kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pembahasan dan analisis variabel Prosedur Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.311, dengan demikian apabila variabel Prosedur Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.311, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Prosedur Kerja

(X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 31.1 % dan sisanya 68.9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Pengujian pengaruh variabel Prosedur Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.046 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Prosedur Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pembahasan dan analisis variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.675, dengan demikian apabila variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.675, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 67.5 % dan sisanya 32.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Pengujian pengaruh variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.001 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Hubungan Antar Manusia (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Pengaruh Kesejahteraan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pembahasan dan analisis variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.286, dengan demikian apabila variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.286, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 28.6 % dan sisanya 71.4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Pengujian pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.030 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kesejahteraan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil pembahasan dan analisis variabel Disiplin Kerja (X_4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.530, dengan demikian apabila variabel Disiplin Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.530, sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 53 % dan sisanya 47 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian. Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_4) 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_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y)

Pengaruh Prosedur Kerja, Hubungan Antar Manusia, Kesejahteraan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil perhitungan diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0.629, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yaitu Prosedur Kerja (X_1), Hubungan Antar Manusia

(X₂), Kesejahteraan Kerja (X₃) dan Disiplin Kerja (X₄) menjelaskan perubahan pada variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 62.9 % sedangkan sisanya yaitu 37.1 % dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar model. Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai Sig yaitu 0,000 yang berarti Sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian menerima H_a dan menolak H_o, yang berarti variabel – variabel independent yaitu Prosedur Kerja (X₁), Hubungan Antar Manusia (X₂), Kesejahteraan Kerja (X₃) dan Disiplin Kerja (X₄) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

SIMPULAN

Bahwa variabel-variabel seperti prosedur kerja, hubungan antar manusia, pelatihan, kesejahteraan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Proses yang terstruktur dalam menjalankan tugas, hubungan yang baik antar kolega, peningkatan kemampuan melalui pelatihan, kesejahteraan yang diperhatikan, dan tingkat disiplin yang tinggi semuanya membantu dalam mencapai tujuan dan harapan organisasi serta meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyos . 2004. Kamus Besar Akuntansi. Bandung: Alfabeta.
- Craig Smith, (2019). 95 Amazing Android Statistics (2019) | How Many Android Users are There? (<https://expandedramblings.com/index.php/android-statistics/>, Diakses pada 07 Oktober 2019, 19:44)
- Dede Hasan, Kurniadi, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogyakarta Amara Books
- Hu, A., Arnold, J. B., Causby, R., & Jones, S. (2018). The identification and reliability of static and dynamic barefoot impression measurements : A systematic review. *Forensic Science International*, 289, 156–164. <https://doi.org/10.1016/j.forsciint.2018.05.008>
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara. AP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosda. Bandung.
- Wursanto. 2017. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.