

Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat

The Effect Of Work Culture, Discipline, Training, Work Facilities, And Welfare On The Job Performance Of Civil Servants At The Lahat Regency Public Order Agency

Destya Dwi Lestari ¹⁾, Abdul Hamid ²⁾, Nisma Aprini ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ destyadwilestari16@gmail.com, ²⁾ ahamdoe@gmail.com

³⁾ nisma.aprini@gmail.com

How to Cite :

Lestari. D. D., Hamid, A., Aprini. N. (2026). The Effect of Work Culture, Discipline, Training, Work Facilities, and Welfare on the Job Performance of Civil Servants at the Lahat Regency Public Order Agency. Social Sciences Journal. 2(3).

ARTICLE HISTORY

Received [25 April 2026]

Revised [29 Mei 2026]

Accepted [31 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Culture, Discipline, Training, Work Facilities and Welfare and Work Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah Insidental sampling. Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai PNS pada Satpol PP Kabupaten Lahat yang berjumlah 44 orang. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan korelasi person's product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap prestasi kerja sebesar t hitung 3,933 dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. 2) berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja dengan t hitung 3,312 dengan nilai signifikannya $0,002 < 0,05$. 3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja dengan t hitung 1,722 dengan nilai signifikannya $0,093 > 0,05$. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap prestasi kerja sebesar t hitung 2,965 dengan nilai signifikannya $0,005 < 0,05$. 5) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kesejahteraan terhadap prestasi kerja sebesar t hitung -1,988 dengan nilai signifikannya $0,064 > 0,05$. 5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Budaya Kerja, Disiplin, Pelatihan, Fasilitas kerja dan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat dengan nilai F hitung 7,370; nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Culture, Discipline, Training, Work Facilities and Welfare on the Work Performance of Civil Servants at the Lahat Regency Civil Service Police Unit. The sampling method used is Insidental sampling. In this study, the research sample was all employees who have the status of civil servants at the Lahat Regency Civil Service Police Unit, totaling 44 people. Instrument validity testing used person's product moment correlation, while reliability testing used Alpha Cronbach. Data analysis used multiple regression analysis. The results of the analysis show that: 1). There is a positive and significant influence between work culture on work performance of t count 3.933 with a significance value of $0.000 < 0.05$. 2) there is a positive and significant influence between discipline on work performance with t count 3.312 with a significance value of $0.002 < 0.05$. 3) there is no positive and

insignificant effect between training on work performance with t count 1.722 with a significant value of 0.093 > 0.05. 4) There is a positive and significant effect between work facilities on work performance of t count 2.965 with a significant value of 0.005 < 0.05. 5) There is a negative and insignificant effect between welfare on work performance of t count -1.988 with a significant value of 0.064 > 0.05. 5) There is a significant positive effect between the variables of Work Culture, Discipline, Training, Work Facilities and Welfare on the Work Performance of Civil Servants at the Lahat Regency Civil Service Police Unit with a calculated F value of 7.370; a significant value of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya merupakan aset utama dan paling berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Potensi ini dapat dimaksimalkan guna menghasilkan output kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ketika tujuan dan harapan organisasi berhasil dicapai, maka diharapkan upaya dan kontribusi yang telah diberikan oleh sumber daya manusia akan mendapatkan apresiasi dan imbalan yang sepadan dari organisasi yang telah mereka dukung dan perjuangkan melalui keberhasilan kinerjanya (Ramadhani, dkk:2023 ; Sandira, dkk;2025)

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang ada di Kabupaten Lahat. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, dalam menjalankan tugasnya didasari pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalam Instansi tersebut, banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, akan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas dan kesejahteraan.

Fenomena yang terjadi pada prestasi kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja menunjukkan bahwa ketika mengikuti perlombaan dan festival namun belum memperoleh kemenangan, muncul kecenderungan sebagian anggota menjadi kurang berinisiatif, tidak berpartisipasi, dan menjalankan peran secara tidak maksimal. Satuan Polisi Pamong Praja dalam pelaksanaan pelatihan menunjukkan adanya keterlambatan dalam penilaian OPD, penyelesaian SPJ, serta proses pemindahan data, yang berdampak pada terhambatnya evaluasi dan tindak lanjut hasil pelatihan.

Fenomena tingkat kesejahteraan Satuan Polisi Pamong Praja terlihat dari keterlambatan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang macet pada bulan Juni–Juli. Kondisi ini berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja personel, karena TPP merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

Prestasi kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu atau sistem manajerial yang diterapkan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang berkembang di lingkungan organisasi (Harun & Silalahi, 2022). Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, sikap, dan perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, loyalitas, serta mendorong semangat kerja pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya (Ali, dkk;2022)

Menurut Rivai (2019:89) indikator penilaian budaya kerja dapat dikategorikan dalam beberapa tingkatan kualitas hasil, yaitu: Sangat Baik (1) dengan capaian > 90% dari target, Baik (2) dengan capaian 75–89% pekerjaan selesai tepat waktu, Cukup (3) dengan capaian kinerja 60–74% hasil kerja cukup memadai tetapi memerlukan pembinaan; efisiensi dan kualitas masih perlu ditingkatkan. Terlihat pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Budaya Kerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat

Budaya Kerja	Keterangan	
Menerima arahan pimpinan	Baik	
Kerjasama Tim	Baik	
Tanggung jawab	-	Cukup
Bekerja berdasarkan tugas	Baik	
Berinovasi	-	Cukup
Menyusun laporan	-	Cukup
Mengatasi permasalahan	-	Cukup
Disiplin	-	Cukup

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, 2025

Disiplin pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, masih terdapat permasalahan, yaitu : Tingkat kedisiplinan pegawai masih menjadi masalah yang cukup menonjol. Masih ditemukan

pegawai yang datang terlambat, tidak menaati jam kerja, serta kurang tertib dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Kurangnya tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin membuat budaya kerja disiplin belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari pegawai. Berikut rekapitulasi absensi daftar kehadiran pegawai yang dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Daftar Kehadiran Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat Tahun 2024-2025

No	Periode	Jumlah Pegawai	2024		2025	
			Tidak Masuk/Alpa	%	Tidak Masuk/Alpa	%
1	Januari	44	3	11,11	2	9,52
2	Februari	44	2	7,41	3	14,29
3	Maret	44	3	11,11	2	9,52
4	April	44	2	7,41	2	9,52
5	Mei	44	1	3,70	3	14,29
6	Juni	44	1	3,70	2	9,52
7	Juli	44	2	7,41	1	4,76
8	Agustus	44	2	7,41	4	19,06
9	September	44	4	14,81	2	9,52
10	Oktober	44	2	7,41	-	-
11	November	44	3	11,11	-	-
12	Desember	44	2	7,41	-	-
Total			27	100	21	100

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, 2025

Program pelatihan bagi pegawai masih terbatas, baik dari segi frekuensi maupun materi yang disampaikan. Banyak pegawai yang belum memperoleh pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungsinya, sehingga kemampuan teknis maupun non-teknis belum berkembang secara optimal. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja dan produktivitas pegawai, serta kurangnya inovasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, keterbatasan pelatihan juga menyebabkan kesenjangan kompetensi antarpegawai, terutama antara pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan yang belum. Berikut Tabel 3 tentang pelatihan yang diikuti oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat:

Tabel 3. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat 2025

No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelatihan	Status Keikutsertaan
1	Pelatihan dasar penegakan Perda	12-14 Maret 2025	1 orang Mengikuti
2	Pelatihan administrasi perkantoran	20-22 Maret 2025	3 orang Mengikuti
4	Pelatihan komunikasi pelayanan publik	10-12 Mei 2025	2 orang Mengikuti
5	Pelatihan Bela Diri dan Pengendalian Massa	12-14 Juni 2025	1 orang Mengikuti
6	Pelatihan ketertiban umum dan Penanganan Bencana dan Keamanan Lingkungan	9-11 Juli 2025	Tidak ada yang mengikuti

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, 2025

Salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kesejahteraan. Hal yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat adanya keterlambatan pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang macet pada bulan Juni–Juli. Kesejahteraan ekonomis mencerminkan kondisi di mana pegawai memperoleh imbalan finansial yang layak dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawabnya. Gaji, tunjangan, insentif, dan bonus yang memadai. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas berkaitan dengan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kenyamanan serta efektivitas kerja pegawai. Fasilitas seperti ruang kerja yang memadai, lingkungan kerja yang bersih dan aman, akses terhadap teknologi, serta fasilitas penunjang seperti ruang istirahat, kantin, dan tempat ibadah turut mempengaruhi semangat dan kenyamanan pegawai.

Namun pada kenyataannya, di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat Kabupaten Lahat, masih ditemukan beberapa keluhan pegawai terkait dengan aspek kesejahteraan. Kesejahteraan pegawai juga 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.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada Bidang Perlindungan Masyarakat di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, diketahui bahwa kualitas pekerjaan pegawai belum optimal dan kuantitas kerja pegawai juga masih belum maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai perlu ditingkatkan melalui berbagai faktor yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, serta apakah budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

LANDASAN TEORI

Budaya Kerja

Menurut Prayogi (2019:87) menyatakan bahwa budaya merupakan hasil karya manusia yang mencakup keseluruhan ide dan kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kegiatan tersebut tidak hanya bersifat individual, tetapi juga merupakan hasil dari proses belajar yang dilakukan oleh individu dalam interaksi sosial. Menurut (Syawitri et al., 2022:82) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup, yang mencakup nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan serta kekuatan pendorong bagi individu atau kelompok dalam berperilaku. Budaya kerja ini tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang diwujudkan dalam aktivitas "kerja" dan "bekerja." Dengan kata lain, budaya kerja merupakan cerminan dari identitas suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang membedakannya dari kelompok lain.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat bagi para manajer dalam menjalin komunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku yang negatif serta merupakan upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai, 2019:98). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2020:76).

Menurut Hasibuan (2019:102) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2019:82) disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi.

Pelatihan

Menurut Marwan (2020) pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan

pelatihan). Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari sikap dan perilaku negatif menjadi positif.

Pelatihan mempunyai pengertian yang berbeda. Untuk lebih jelas penulis akan mengutip beberapa pendapat tentang pelatihan untuk melihat perubahan tersebut. Pengertian pelatihan Nitisemito (2020: 67) pelatihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan, dan pengetahuan bagi pegawainya, sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Menurut Munawirsyah (2022:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Kesejahteraan

Menurut Wursanto (2020:165) kesejahteraan sosial atau jaminan sosial 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.

Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai (Pangabean, 2019:96). Menurut Hasibuan (2019:87) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak organisasi berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerjanya meningkat.

Prestasi Kerja

Menurut Mahdi (2016:76) merumuskan prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Prestasi kerja menurut Hasibuan (2019:191) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Russel (2018:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat yang berjumlah 365 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria pegawai yang berstatus PNS, sehingga diperoleh sampel sebanyak 44 orang PNS.

Jenis data yang digunakan terdiri dari data kuantitatif berupa hasil kuesioner dan data pegawai, serta data kualitatif berupa gambaran umum instansi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik regresi linier berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.226	13.848		1.316	.196
Budaya Kerja	.575	.146	.507	3.933	.000
Disiplin	.406	.123	.398	3.312	.002
Pelatihan	.243	.141	.257	1.722	.093
Fasilitas Kerja	.513	.173	.377	2.965	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Nilai konstanta sebesar 18,226 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan dianggap konstan, maka nilai prestasi kerja sebesar 18,226.

Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,575, disiplin sebesar 0,406, pelatihan sebesar 0,243, dan fasilitas kerja sebesar 0,513 terhadap prestasi kerja. Artinya, peningkatan pada variabel-variabel tersebut akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sementara itu, kesejahteraan memiliki koefisien negatif sebesar -0,344, yang berarti peningkatan kesejahteraan justru diikuti penurunan prestasi kerja sebesar 0,344 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel penjelas atau independen (variabel bebas) yaitu budaya kerja (X1), disiplin (X2), pelatihan (X3), fasilitas kerja (X4) dan kesejahteraan (X5) berpengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependent yaitu prestasi kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel disiplin (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, demikian pula fasilitas kerja (X4) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.

Sementara itu, variabel pelatihan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena memiliki nilai signifikansi $0,093 > 0,05$. Variabel kesejahteraan (X5) juga tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi $0,064 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang terbukti signifikan adalah budaya kerja, disiplin, dan fasilitas kerja terhadap prestasi kerja.

Uji F

Uji Fhitung (Fh) atau (Pvalue $< 0,05$) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel budaya kerja (X1), disiplin (X2), pelatihan (X3), fasilitas kerja (X4), kesejahteraan (X5) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung $> Ftabel$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam hal ini uji F dilakukan menggunakan program spss for windows, hasilnya sebagai berikut

Tabel 5 . Analisis Varians

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	682.296	5	136.459	7.370	.000 ^b
Residual	703.590	38	18.516		
Total	1385.886	43			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Disiplin, BudayaKerja, FasilitasKerja, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2026

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1), disiplin (X2), pelatihan (X3), fasilitas kerja (X4), dan kesejahteraan (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 7,370 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,62 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.426	4.30297

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan, Disiplin, BudayaKerja, FasilitasKerja, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2026

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh bahwa variabel budaya kerja (X1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,575, yang berarti setiap peningkatan budaya kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,575. Selain itu, hasil uji parsial menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga budaya kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tuwisna dkk. (2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori Triguno (2020) yang menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan nilai, kebiasaan, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam bekerja. Budaya kerja yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pada hasil dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Selain itu, Supriyadi (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja tercermin dari nilai, kebiasaan, dan sikap yang membentuk perilaku individu dalam bekerja. Dengan adanya budaya kerja yang kuat dan konsisten, pegawai akan memiliki pedoman yang sama dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan secara lebih efektif dan efisien.

Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh bahwa variabel disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,406, yang berarti setiap peningkatan disiplin sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,406. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disiplin terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soleha dkk. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku.

Selain itu, Fathoni (2020) dan Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai standar kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh bahwa variabel pelatihan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,243 yang menunjukkan hubungan positif terhadap prestasi kerja (Y). Namun, hasil uji parsial menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulana (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut teori Nitisemito (2020), pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai. Namun, dalam penelitian ini pelatihan belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan prestasi kerja karena pelaksanaan pelatihan belum melibatkan pegawai secara optimal, khususnya pelatihan terkait penataan kota dan

ketertiban umum. Oleh karena itu, ke depan pelatihan perlu lebih melibatkan anggota Satpol PP agar kemampuan dan pemahaman pegawai dapat meningkat secara maksimal.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh bahwa variabel fasilitas kerja (X4) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,513. Artinya, setiap peningkatan fasilitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,513. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herliana dkk. (2024) yang menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori Munawirsyah (2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan pegawai. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh bahwa variabel kesejahteraan (X5) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,344. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Simarmata dkk. (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori Hasibuan (2019) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan diberikan untuk meningkatkan kondisi fisik dan mental pegawai agar mampu meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, Maslow (2019) menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan kesejahteraan dapat meningkatkan motivasi dan pengabdian pegawai. Namun, dalam penelitian ini kesejahteraan belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat.

Budaya Kerja, Disiplin, Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh bahwa variabel budaya kerja (X1), disiplin (X2), pelatihan (X3), fasilitas kerja (X4), dan kesejahteraan (X5) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji simultan dimana H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai Fhitung sebesar 7,370.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzan dkk. (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, pelatihan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Prayogi (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berkaitan dengan nilai dan kebiasaan dalam bekerja, serta Rivai (2019) yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan organisasi.

Budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan merupakan faktor penting yang saling mendukung dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan adanya budaya kerja yang baik, disiplin yang tinggi, pelatihan yang memadai, fasilitas kerja yang mendukung, serta kesejahteraan yang diperhatikan, maka pegawai dapat bekerja lebih efektif, nyaman, dan produktif sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data, serta analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, disiplin, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, serta semakin memadai fasilitas kerja yang tersedia, maka prestasi kerja pegawai cenderung meningkat. Ketiga variabel tersebut menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan fungsi organisasi.

Sementara itu, pelatihan dan kesejahteraan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa program pelatihan yang diberikan serta tingkat kesejahteraan yang diterima pegawai belum secara langsung mampu meningkatkan prestasi kerja.

Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh pelaksanaan pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, belum optimalnya penerapan hasil pelatihan dalam pelaksanaan tugas, maupun persepsi pegawai terhadap kesejahteraan yang belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya kerja, disiplin, pelatihan, fasilitas kerja, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat. Temuan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai aspek organisasi dan sumber daya manusia yang saling mendukung. Oleh karena itu, upaya peningkatan prestasi kerja perlu dilakukan secara terintegrasi dengan memperhatikan seluruh faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan pengelolaan sumber daya manusia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat terus memperkuat budaya kerja yang profesional, berorientasi pada pelayanan, serta menjunjung tinggi nilai-nilai tanggung jawab, integritas, dan kerja sama antarpegawai. Penguatan budaya kerja dapat dilakukan melalui pembinaan yang berkelanjutan, pemberian teladan oleh pimpinan, serta penerapan nilai-nilai organisasi secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain itu, peningkatan kedisiplinan pegawai perlu menjadi perhatian utama melalui pengawasan yang efektif, penegakan aturan yang konsisten, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang baik. Organisasi juga perlu memastikan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, baik berupa sarana, prasarana, maupun peralatan pendukung yang dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan kualitas kerja pegawai dapat terus meningkat.

Meskipun pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, organisasi tetap perlu meningkatkan kualitas, relevansi, dan frekuensi pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Program pelatihan hendaknya disusun berdasarkan analisis kebutuhan kerja sehingga materi yang diberikan lebih sesuai dengan tuntutan tugas dan dapat diterapkan secara langsung dalam pekerjaan. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat nyata bagi pengembangan kompetensi pegawai.

Peningkatan kesejahteraan pegawai juga perlu terus diperhatikan melalui pemberian kompensasi, tunjangan, dan fasilitas pendukung yang layak sehingga dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, dan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Walaupun dalam penelitian ini kesejahteraan tidak menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja, kesejahteraan tetap merupakan aspek penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan menjaga komitmen pegawai terhadap organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83-93.
- Dharma. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fathoni. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, pemberian insentif, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 27 Kabupaten Bone. *Journal of management*. Vol. 1 No.1. Makasar
- Hanun, H., & Silalahi, O. (2023). Hubungan Budaya Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Enersia Publika: Energi, Sosial, dan Administrasi Publik*, 7(2), 134-148.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya: Pustaka Aksara
- Herliana. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen* Vol.2, No.3.

- Mahdi. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Marwan. (2020). Pengelolaan Karyawan. Yogyakarta: BPF.
- Maslow, A. H. (2019). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.
- Maulana. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Majene. Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar.
- Munawirsyah. (2022). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Nitisemito. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panggabean. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prayogi. (2019). Pergeseran Nilai-Nilai Budaya Pada Suku Bonai Sebagai Civic Culture Di Kecamatan Bonai Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Humanika, 23(1), 61–79.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Istiqamah, S. H. N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., ... & Tawil, M. R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rivai. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Russel. (2018). Pengantar Bisnis. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Sandira, A. P. W., Utami, I. W., Fauzan, F., Ridho, A. M., & Novelita, D. A. A. (2025, January). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. In Prosiding Seminar Nasional Hukum, Bisnis, Sains dan Teknologi (Vol. 5, No. 1, pp. 991-996).
- Simarmata. (2024). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Teknologi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. PLN Suluttenggo. Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting. Vol. 1, No. 8. Hal 875-884.
- Soleha. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah. Vol 19 No.3. Universitas SurakartaSunyoto. (2019). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru.
- Supriyadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Syawitri. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Tuwisna. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Aceh. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh. Vol.10 No. 2.
- Wursanto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka.