
**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN BATU BARA**

¹Diana Melati, ²Dr. Hadi Suriono, SE., MM

Universitas Asahan, Kisaran

e-mail: dmelati638@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study is to determine whether the influence of job satisfaction, work environment and work discipline on the work performance of employees of the Batu Bara Regency Regional Secretariat. The results of the multiple linear regression analysis obtained $Y = 0.478 + 0.365 X_1 + 0.282 X_2 + 0.331 X_3$. The results of the simultaneous test (F-test) show that H_1 is accepted, thus it can be concluded that job satisfaction, work environment and work discipline have a simultaneous effect on employee work performance with a calculated F value $> F$ table ($14.304 > 2.79$) with a significant value of $0.000 < 0.05$. Partially (t-test), job satisfaction has a positive and significant effect on employee work performance with a calculated t value (2.688) $> t$ table (2.007) with a significant value of $0.010 < 0.05$, the work environment variable has a positive and significant effect on employee work performance with a calculated t value (2.372) $> t$ table (2.007) with a significant value of $0.022 < 0.05$ and the work discipline variable has a positive and significant effect on employee work performance with a calculated t value (2.512) $> t$ table (2.007) with a significant value of $0.015 < 0.05$. The results of the R Square determination test are 0.430 or 43.0%, this indicates that employee work performance can be explained by the variables of job satisfaction, work environment and work discipline by 57.0%, while the remaining 47.8% is explained by other factors not examined in this study.*

***Keywords:** Job Satisfaction, Work Environment, Work Discipline, Work Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda diperoleh $Y = 0,478 + 0,365 X_1 + 0,282 X_2 + 0,331 X_3$. Hasil Uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,304 > 2,79$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara parsial (uji-t) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} ($2,688$) $> t_{tabel}$ ($2,007$) dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} ($2,372$) $> t_{tabel}$ ($2,007$) dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} ($2,512$) $> t_{tabel}$ ($2,007$) dengan signifikan $0,015 < 0,05$. Hasil uji determinasi R Square sebesar 0,430 atau 43,0%, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 57,0%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang

peranan penting sebagai aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada sektor publik yang memiliki kewajiban besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja apatur sipil negara (ASN) menjadi tolak ukur utama untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pemerintahan. Prestasi kerja pegawai tidak hanya menggambarkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, tetapi juga mencerminkan kualitas pengelolaan organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, upaya peningkatan prestasi kerja pegawai merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan, khususnya ditengah pelaksanaan reformasi birokrasi serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.

Prestasi kerja pegawai tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial dan psikologis. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel yang sering dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja mencerminkan kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja, sedangkan disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma organisasi.

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah, masih dijumpai berbagai permasalahan yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai, seperti belum optimalnya penyelesaian tugas, perbedaan kualitas kinerja antarpegawai, serta inkonsistensi dalam kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai tidak hanya bergantung pada kompetensi, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, kualitas lingkungan kerja, dan kedisiplinan pegawai itu sendiri.

Secara teoritis, organisasi pemerintahan yang memiliki pegawai

dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, serta disiplin kerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Masih terdapat keluhan terkait beban kerja, fasilitas kerja, pola komunikasi, serta konsistensi penerapan disiplin, yang berpotensi memengaruhi semangat dan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Berdasarkan hasil observasi pada tempat penelitian ditemukan kecenderungan penurunan prestasi kerja pegawai, penurunan ditandai dengan hasil kerja pegawai yang tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepadanya. Sering menunda-nunda pekerjaan sehingga mengakibatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai berkurang. Hasil observasi mengenai kepuasan kerja ditemukan adanya beberapa pegawai yang kurang produktif dalam bekerja, dikarenakan pegawainya kurang nyaman dengan kondisi bekerja AC yang kurang dingin dan terkadang Wifi yang lelet, hal inilah yang mengganggu produktivitas instansi karena pegawai menjadi kurang aktif akibat dari kondisi bekerja yang tidak nyaman. Lalu berdasarkan hasil observasi juga menunjukkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini membuat produktivitas karyawan juga menurun. Lalu kurangnya disiplin kerja, dimana pegawainya terkadang masih sering terlambat dalam kehadirannya.

Berdasarkan fenomena tersebut, ketertarikan penulis dalam mengangkat judul ini di dasari oleh keprihatinan terhadap kondisi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, dimana sebagian pegawainya masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Tidak hanya itu penulis juga ingin mengkaji lebih mendalam pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada peran strategis Sekretariat Daerah

sebagai pusat koordinasi administrasi pemerintahan daerah serta pentingnya peningkatan kinerja ASN dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dengan menggabungkan tiga variabel utama, yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji secara empiris hubungan antarvariabel, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Jenis dan Sifat Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel dengan variabel lain (Hardani, dkk., 2020;54). Dengan demikian penelitian ini bersifat deskriptif dikarenakan dipandang sebagai instrumen yang tepat sehingga penulis dapat mendeskripsikan berbagai sumber data dan informasi baik dari pendapat para ahli dan berdasarkan hasil observasi,

kuesioner maupun wawancara.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 5, Lima Puluh Kota, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2025 hingga April 2026

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh unit analisis yang memiliki ciri-ciri tertentu dan dianggap sesuai dengan fenomena yang akan diteliti, Karimuddin dkk. (2022;79). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara yang diketahui jumlahnya sebanyak 119 pegawai. Dari populasi yang ada ditetapkan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Umar,2005) yaitu :

$$n = \frac{n}{1 + (n \cdot (e^2))}$$

$$n = \frac{119}{1 + (2,19)} = 54,3$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas jumlah sampel penelitian dibulatkan menjadi 54 responden dengan kriteria merupakan pegawai Sekretariat Kabupaten Batu Bara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara

Kabupaten Batubara secara resmi dibentuk melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Batubara di Provinsi Sumatera Utara. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Asahan, yang diharapkan mampu mempercepat pemerataan pembangunan dan pelayanan publik di wilayah tersebut.

Peresmian Kabupaten Batubara dilaksanakan pada 15 Juni 2007, dengan

ditetapkannya Kecamatan Lima Puluh sebagai ibu kota kabupaten. Awalnya wilayah ini terdiri dari 7 kecamatan, yang kemudian mengalami pengembangan hingga kini menjadi 12 kecamatan. Nama "Batubara" diambil dari salah satu kecamatan tua dalam wilayah Asahan, sekaligus mencerminkan potensi sumber daya batu bara di daerah tersebut. Seiring waktu, sektor unggulan daerah mulai berkembang ke arah industri, pertanian, serta perikanan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas koefisien penelitian terhadap setiap pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2681) untuk degree of freedom ($df=50$), dan alpha (α) = 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pertanyaan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α).

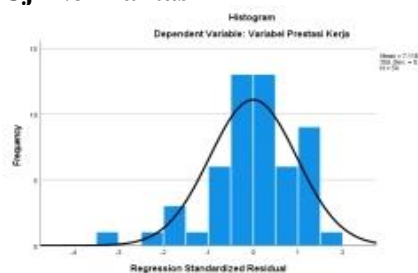
Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,832	Reiliabeil
Lingkungan Kerja (X_2)	0,893	Reiliabeil
Disiplin Kerja (X_3)	0,884	Reiliabeil
Prestasi Kerja (Y)	0,938	Reiliabeil

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel besarnya diatas

0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

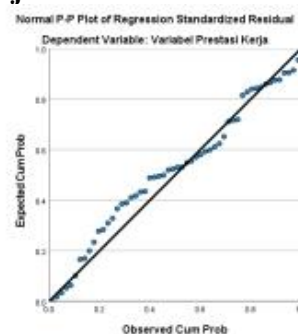
Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Pada grafik Histogram di atas memperlihatkan adanya pola distribusi yang merata disisi kiri dan sisi kanan. Dengan demikian berdasarkan grafik Histogram tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel yang digunakan dalam modeil regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji P-Plot



Gambar 2 Hasil Uji P-Plot

Pada grafik *Normal Probability Plot* di atas dapat dilihat bahwa adanya pola distribusi data yang mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian, berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel dalam model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Kolmogorovsimirnov

Tabel 2 Uji Kolmogorovsimirnov

			Unstandardized Residual	
N			54	
	Normal Parameter ^{s,a,b}	Mean	.0000000	
		Std. Deviation	2.66195523	
Most Extreme Differences		Absolute	.104	
		Positive	.061	
		Negative	-.104	
Test Statistic			.104	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.153	
		99% Confidence Interval	Lower Bound	.144
			Upper Bound	.162

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Dari Tabel di atas diketahui besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,104 dan nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, hal ini berarti data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

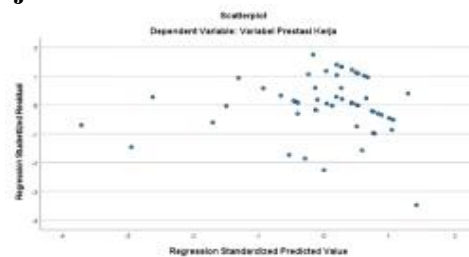
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Variabel Kepuasan Kerja	.753	1.328
	Variabel Lingkungan Kerja	.827	1.209
	Variabel Disiplin Kerja	.782	1.278

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja

Dari Tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel

kepuasan kerja, lingkungan kerja dan Disiplin kerja memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* mendekati 1 atau lebih kecil dari 1 (satu), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas



Gambar 2 Uji Heterokedasitas

Dari Gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	.478	3.121	
Variabel Kepuasan Kerja	.365	.136	.321
Variabel Lingkungan Kerja	.282	.119	.271
Variabel Disiplin Kerja	.331	.132	.295

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut

$$Y = 0,478 + 0,365 X_1 + 0,282 X_2 + 0,331 X_3$$

1. Konstanta sebesar 0,478. Artinya jika kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja nilainya nol, maka prestasi kerja pegawai nilainya tetap sebesar 0,478.
2. Koefisien variabel kepuasan kerja 0,365. Artinya jika variabel kepuasan kerja (X_1) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,365 satuan.
3. Koefisien variabel lingkungan kerja 0,282. Artinya jika variabel lingkungan kerja (X_2) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,282 satuan.
4. Koefisien variabel disiplin kerja 0,331. Artinya jika variabel kepuasan kerja (X_3) ditambah sebesar satu – satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,331 satuan.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	322.312	3	107.437	14.304	.000 ^b
Residual	375.558	50	7.511		

Total 697.870 53

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Variabel Disiplin Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,304, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,79. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,304 > 2,79$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1 (Constant)		.153	.879
Variabel Kepuasan Kerja		2.688	.010
Variabel Lingkungan Kerja		2.372	.022
Variabel Disiplin Kerja		2.512	.015

a. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil Uji t diatas dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja).

1. Nilai signifikansi-t untuk variabel Kepuasan Kerja (0,010) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,688 > 2,007$. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi-t untuk variabel lingkungan kerja(0,022) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,372 > 2,007$. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai signifikansi-t untuk variabel disiplin kerja (0,015) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,512 > 2,007$. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.430

a. Predictors: (Constant), Variabel Disiplin Kerja, Variabel Lingkungan Kerja, Variabel Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Variabel Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa besarnya koefisien

determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43,0% variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Sedangkan sisanya 57,0% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

SIMPULAN

Pengujian hipotesis, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,304, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sebesar 2,79. Hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,304 > 2,79$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Pengujian secara parsial:

1. Nilai signifikansi-t untuk variabel Kepuasan Kerja (0,010) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,688 > 2,007$. Dengan demikian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Nilai signifikansi-t untuk variabel lingkungan kerja(0,022) lebih kecil dari 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,372 > 2,007$. Dengan demikian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
3. Nilai signifikansi-t untuk variabel disiplin kerja (0,015) lebih kecil dari

- 0,05. dan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja $> t_{tabel}$ yaitu $2,512 > 2,007$. Dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara, maka diterima dan H_0 ditolak.
4. Hasil uji koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 43,0% variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. Sedangkan sisanya 57,0% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, A, dan dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M S P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karimuddin, A, M Nasir, dan F Rahman. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mangkunegara, A P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V, dan R Sagala. 2018. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Robbins, S P, and T A Judge. 2019. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Erianto, W, dan E Mahanani. 2022. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*.. Vol. 10. No. 2: 96–107.
- Lala, A N T, M I M Haeruddin, A Akbar, R Sahabuddin, dan U D Natsir. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia”, *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*.. Vol. 12, No. 4: 433–47.
- Hendra Nazmi, Ivannie Angel Gunawan dan Cindy. “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Angkasa Your Medan”, *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akutansi*.. Vol. 13
- Rahmi, R, I KUSDARANTO, dan S Samsinar. 2024. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Sampoerna Kayoe”, *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*.. Vol. 7, No. 1: 804–13.
- Yusrianiingsih, Y, dan I Irawan. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota

