

Pengaruh Kepemimpinan, Prosedur Kerja, Reward, Punishment, Lingkungan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Balkis, Abdul Hamid & Fitriya

Universitas SereLO Lahat

Penulis Korespondensi: Fitriya.fauzi@gmail.com
balkisajah82@gmail.com, ahmadoe@gmail.com

Article Information:

Received: July 20, 2023, Accepted: July 01, 2023, Published: August 03, 2023

Abstract

The author researched to know and analyze the influence of leadership, work procedures, rewards, punishment, environment, and training individually and collectively on the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. The research method used in this study is quantitative, using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, and normality test. The descriptive and inferential analysis used statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test, and the coefficient of determination. The research results showed that leadership significantly affected the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Work Procedures significantly affect the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Rewards significantly affect the work performance of employees of the Muara Enim Regency Regional Revenue Agency. Punishment significantly affects the work performance of employees of the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency. The environment significantly affects the work performance of employees of the Muara Enim District Revenue Agency. Training significantly affects the work performance of employees of the Regional Revenue Agency of Muara Enim Regency. Leadership, work procedures, rewards, punishment, environment, and training significantly affect the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees.

Keywords: Leadership, Work Procedure, Reward & Punishment, Environment, Training, Work Performance

1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan pencapaian individual itu datang dari penampilan dan pola kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dengan

Published by:

pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, berlangsung proses saling mempengaruhi dimana pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, dilihat dari pemimpin mengambil keputusan dan tanggungjawab pemimpin sudah kategori baik, akan tetapi dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang.

Prosedur kerja merupakan tata kerja yang menjadi tahapan berkaitan dengan asal maupun tujuan serta waktu penyelesaian pekerjaan dan penggunaan alat apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Prosedur kerja adalah pola tetap dengan sebuah rangkaian metode dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Dengan demikian prosedur dapat dikaitkan dengan rangkaian atau urutan tata kerja secara sistematis dan menjadi pola yang tetap dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Prosedur kerja merupakan proses dengan tahapan dalam peraturan kerja yang harus diikuti oleh para pekerja, baik itu cara mengerjakannya dan kapan waktu harus menyelesaikannya seriat untuk apa harus dikerjakan. Prosedur kerja dalam suatu organisasi merupakan petunjuk yang terarah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan adanya prosedur kerja akan memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga hasil kerja pun diharapkan akan menjadi lebih efektif, dengan demikian seseorang didalam bekerja tanpa mengikuti prosedur kerja maka akan terjadi penyimpangan – penyimpangan dari apa yang direncanakan tidak akan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hasil pengamatan penulis menjelaskan, prosedur kerja yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, belum sepenuhnya menjadi pedoman pegawai dalam bekerja, dimana pegawai menyelesaikan tugas - tugasnya dengan pencapaian yang tidak memuaskan.

Reward merupakan bentuk metode dalam memotivasi tim (pegawai) untuk meningkatkan capaian hasil kerja dan prestasinya. Reward sendiri artinya adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Organisasi atau perusahaan memberikan Reward sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan semangat para pegawai. Metode ini bisa menstimulus tim untuk melakukan suatu perbuatan yang positif secara berulang-ulang. Selain memberikan semangat, reward juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai. Reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Reward merupakan memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Reward adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada seseorang tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, berkaitan dengan reward belum terealisasi dengan tepat dimana pegawai yang memiliki prestasi tidak

mendapatkan reward, terkadang kalah reward yang didapatkan oleh pegawai tidak mempertimbangkan prestasi pegawai.

Punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Punishment merupakan salah satu bentuk negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran atau kesalahan. Punishment adalah sesuatu yang diberikan karena seseorang berbuat kesalahan atau melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, seseorang tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi seseorang tersebut. Punishment adalah tindakan yang sengaja dan secara sadar diberikan kepada seseorang yang melakukan suatu kesalahan, agar seseorang tersebut menyadari kesalahannya dan berjanji dalam hatinya untuk tidak mengulanginya, punishment diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Maka punishment sebagai bentuk dorongan yang negatif, tetapi kalau diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi sarana untuk memotivasi. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, meskipun masih seringnya terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan tetapi pegawai tidak mendapatkan hukuman atau sanksi, sehingga dengan belum adanya pemberian punishment kepada pegawai maka hal ini berdampak masih rendahnya prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Lingkungan merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja. Oleh sebab itu, setiap instansi harus menyediakan lingkungan kerja atau keadaan kerja yang baik seperti susunan tata ruang untuk bekerja yang nyaman, bersih, ventilasi udara yang cukup, serta pemberian warna dan penerangan yang cukup sesuai dengan keadaan gedung, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam bekerja dengan maksimal sehingga pegawai memiliki gairah dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan maksimal. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas- tugasnya. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik dan hubungan antar sesama pegawai belum harmonis.

Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan pengertian ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan lebih

terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurut istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus, pengembangan mempunyai scope yang lebih luas dibanding dengan pelatihan. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa masih banyaknya pelatihan yang belum terealisasi oleh pegawai, dimana pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan jumlah sedikit sementara Sebagian besar pegawai belum mengikuti pelatihan, dengan belum maksimalnya pelatihan ini maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas didasari pada tanggung jawab yang penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Prestasi kerja sebagai usaha seorang pegawai dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut, prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif. Target APBD Induk Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, pada tahun 2019 tidak tercapai, hal ini dikarenakan adanya pandemi Covid 19 dan ada beberapa faktor yang menyebabkan target APBD Induk Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, pada tahun 2019 tidak tercapai yaitu kepemimpinan, prosedur kerja, reward, punishment, lingkungan dan pelatihan, sehingga hal ini menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja pegawai.

2. Tinjauan Literatur

Pengertian Kepemimpinan. Menurut Moejiono (2019), pengertian kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang dimiliki dalam memberikan pengaruh satu arah. Hal itu karena seorang pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu. Kualitas tersebut umumnya adalah sesuatu yang berbeda dari para pengikutnya. Menurut Fiedler (2018), menjelaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah pola. Pola tersebut tergambar antara individu yang telah menggunakan sebuah wewenang. Selain itu, individu tersebut juga menggunakan pengaruhnya kepada sekelompok orang. Tujuan dilakukannya hal tersebut adalah supaya orang-orang akan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan.

Pengertian Prosedur Kerja. Menurut Syamsi (2018) prosedur kerja ialah pola tetap dengan sebuah rangkaian metode dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Prosedur kerja merupakan tata kerja yang menjadi tahapan berkaitan dengan asal maupun tujuan serta waktu penyelesaian pekerjaan dan penggunaan alat apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Wahyu, 2018).

Pengertian Reward. Menurut Arikunto (2019), reward adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki. Menurut Djamarah (2018), reward adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau

kenang-kenangan/cenderamata. Menurut Sastrohadiwiryono (2019), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian Punishment. Menurut Abu dan Supriyono (2019), punishment adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Menurut Sardiman (2021), punishment adalah salah satu bentuk reinforcement negatif yang menjadi alat motivasi jika diberikan secara tepat dan bijak sesuai dengan prinsip-prinsip pemberian hukuman.

Pengertian Lingkungan. Menurut Kenneth N. Wexley (2018), lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja.

Pengertian Pelatihan. Menurut Simamora (2019), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pengertian Prestasi Kerja. Menurut Robbins (2018), prestasi kerja sebagai usaha seorang pegawai dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut, prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Denis (2019) tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan dan Pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai di pusat sains dan teknologi akselerator dan tenaga nuklir nasional Yogyakarta menemukan pengaruh yang signifikan. Imam (2020) juga menemukan pengaruh yang signifikan dari pengaruh punishment dan lingkungan terhadap prestasi kerja. Sapran (2021) juga menemukan pengaruh yang signifikan dari lingkungan dan pelatihan terhadap prestasi kerja. Yulis (2021) juga menemukan pengaruh yang signifikan dari lingkungan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim pada tahun 2023. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 63 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 63 orang pegawai. Jadi teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan dengan metode sensus. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X_1), Prosedur Kerja (X_2), Reward (X_3), Punishment (X_4), Lingkungan (X_5), Pelatihan (X_6), sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Prestasi Kerja (Y). Adapun dimensi kepemimpinan adalah kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektifitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan Waktu, agresi dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Dimensi dari prosedur kerja adalah prosedur yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, prosedur mewujudkan pengawasan yang baik dengan biaya seminim

mungkin, prosedur menjelaskan urutan yang sederhana, prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab, prosedur menunjukkan tidak adanya keterlambatan. Adapun dimensi reward adalah insentif, kenaikan pangkat, Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan tujuan. Adapun dimensi punishment adalah usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi, adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan. Adapun dimensi lingkungan kerja adalah kondisi kerja, hubungan kerja. Adapun dimensi pelatihan adalah tujuan, Sasaran pelatih, materi, metode dan peserta pelatih. Adapun dimensi prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan, kerajinan, kesetian, keandalan kerja dan inisiatif. Metode analisis data adalah regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Berganda Variabel

		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.485	2.619	
	Kepemimpinan	.579	.089	.574
	Prosedur Kerja	.191	.079	.186
	Reward	.500	.080	.500
	Punishment	.272	.100	.260
	Lingkungan	.155	.061	.175
	Pelatihan	.293	.101	.284

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.485 + 0.579 (X_1) + 0.191 (X_2) + 0.500 (X_3) + 0.272 (X_4) + 0.155 (X_5) + 0.293 (X_6)$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 1,485, hal ini memiliki arti jika variabel kepemimpinan, prosedur kerja, reward, punishment, lingkungan dan pelatihan diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel prestasi sebesar 1,485. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0.579, hal ini memiliki arti jika variabel Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.579 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.579 atau 57.9 % dan sisanya 42.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Nilai koefisien regresi variabel Prosedur Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.191, hal ini memiliki arti jika variabel Prosedur Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.191 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Prosedur Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.191 atau 19.1 % dan sisanya 80.9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti,

pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Nilai koefisien regresi variabel Reward (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.500, hal ini memiliki arti jika variabel Reward ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.500 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Reward terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.500 atau 50 % dan sisanya 50 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Nilai koefisien regresi variabel Punishment (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.272, hal ini memiliki arti jika variabel Punishment ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.272 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Punishment terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.272 atau 27.2 % dan sisanya 72.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan (X_5) diperoleh nilai sebesar 0.155, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.155 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.155 atau 15.5 % dan sisanya 84.5 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_6) diperoleh nilai sebesar 0.293, hal ini memiliki arti jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.293 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.293 atau 29.3 % dan sisanya 70.7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji t

Variabel	t	Sig
Kepemimpinan	6.535	.000
Prosedur Kerja	2.417	.019
Reward	6.256	.000
Punishment	2.713	.009
Lingkungan	2.550	.014
Pelatihan	2.896	.005

Pengujian pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Prosedur Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.019 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Prosedur Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh Reward (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Reward (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh Punishment (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.009 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Punishment (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh Lingkungan (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.014 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh Pelatihan (X_6) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.005 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pelatihan (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2779.631	6	463.272	68.612	.000 ^a
Residual	378.115	56	6.752		
Total	3157.746	62			

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Kepemimpinan (X_1), Prosedur Kerja (X_2), Reward (X_3), Punishment (X_4), Lingkungan (X_5) dan Pelatihan (X_6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai sebesar 0.579, hal ini memiliki arti jika variabel Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.579 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.579 atau 57.9 % dan sisanya 42.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti

Kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Denis, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta. Hasil pembahasan didapat bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yulia, 2018, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Hasil pembahasan didapat bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maman, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik. Hasil pembahasan didapat bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, berkaitan dengan kepemimpinan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, dilihat dari pemimpin mengambil keputusan dan tanggungjawab pemimpin sudah kategori baik, akan tetapi dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang.

Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Prosedur Kerja (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.191, hal ini memiliki arti jika variabel Prosedur Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.191 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Prosedur Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.191 atau 19.1 % dan sisanya 80.9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Prosedur Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.019 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Prosedur Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jimi, (2019), Pengaruh Lingkungan Dan Prosedur Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian didapat bahwa Prosedur Kerja memiliki Pengaruh positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil wawancara penulis menjelaskan, prosedur kerja yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, belum sepenuhnya menjadi pedoman pegawai dalam bekerja, dimana pegawai menyelesaikan tugas - tugasnya dengan pencapaian yang tidak memuaskan.

Pengaruh Reward Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Reward (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.500, hal ini memiliki arti jika variabel Reward ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.500 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Reward terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.500 atau 50 % dan sisanya 50 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Reward (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Reward (X_3) berpengaruh signifikan

terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maman, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik. Hasil pembahasan didapat bahwa Reward Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hasil wawancara penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, berkaitan dengan reward belum terealisasi dengan tepat dimana pegawai yang memiliki prestasi tidak mendapatkan reward, terkadang kalah reward yang didapatkan oleh pegawai tidak mempertimbangkan prestasi pegawai.

Pengaruh Punishment Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Punishment (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.272, hal ini memiliki arti jika variabel Punishment ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.272 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Punishment terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.272 atau 27.2 % dan sisanya 72.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Punishment (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.009 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Punishment (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Imam, 2020, Pengaruh Punishment Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil pembahasan didapat bahwa Punishment Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hasil wawancara penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, meskipun masih seringnya terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan tetapi pegawai tidak mendapatkan hukuman atau sanksi, sehingga dengan belum adanya pemberian punishment kepada pegawai maka hal ini berdampak masih rendahnya prestasi kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan (X_5) diperoleh nilai sebesar 0.155, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.155 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.155 atau 15.5 % dan sisanya 84.5 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Lingkungan (X_5) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.014 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Denis, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta. Hasil pembahasan didapat bahwa Lingkungan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Okta, (2018), Pengaruh Lingkungan dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. Hasil pembahasan

didapat bahwa Lingkungan Berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Imam, 2020, Pengaruh Punishment Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil pembahasan didapat bahwa Lingkungan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hasil wawancara penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik dan hubungan antar sesama pegawai belum harmonis.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_6) diperoleh nilai sebesar 0.293, hal ini memiliki arti jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.293 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.293 atau 29.3 % dan sisanya 70.7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Pelatihan (X_6) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.005 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pelatihan (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapran, (2021), Pengaruh Lingkungan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan. Hasil pembahasan didapat bahwa Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yulis, 2021, Pengaruh Lingkungan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Hasil pembahasan didapat bahwa Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Emy, 2020, Pengaruh Lingkungan, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PLN. Persero WS2JB Rayon Kayu Agung. Hasil pembahasan didapat bahwa Pelatihan Berpengaruh Signifikan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Hasil wawancara penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa masih banyaknya pelatihan yang belum terealisasi oleh pegawai, dimana pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan jumlah sedikit sementara Sebagian besar pegawai belum mengikuti pelatihan, dengan belum maksimalnya pelatihan ini maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Prosedur Kerja, Reward, Punishment, Lingkungan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,867, hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Prosedur Kerja (X_2), Reward (X_3), Punishment (X_4) Lingkungan (X_5) dan Pelatihan (X_6) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 86.7 % dan sisanya 13.3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, pembinaan, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti

variabel Kepemimpinan (X_1), Prosedur Kerja (X_2), Reward (X_3), Punishment (X_4), Lingkungan (X_5) dan Pelatihan (X_6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi dan mengajak tingkah laku manusia dan hal ini disertai dengan kemampuan pimpinan untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang atau sekelompok orang agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan secara bersama – sama yang telah ditentukan sebelumnya. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, berkaitan dengan kepemimpinan yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, dilihat dari pemimpin mengambil keputusan dan tanggungjawab pemimpin sudah kategori baik, akan tetapi dilihat dari kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih kurang. Prosedur kerja merupakan tata kerja yang menjadi tahapan berkaitan dengan asal maupun tujuan serta waktu penyelesaian pekerjaan dan penggunaan alat apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Prosedur kerja adalah pola tetap dengan sebuah rangkaian metode dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, prosedur kerja yang ada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, belum sepenuhnya menjadi pedoman pegawai dalam bekerja, dimana pegawai menyelesaikan tugas - tugasnya dengan pencapaian yang tidak memuaskan. Reward merupakan bentuk metode dalam memotivasi tim (pegawai) untuk meningkatkan capaian hasil kerja dan prestasinya. Reward sendiri artinya adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Organisasi atau perusahaan memberikan Reward sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan semangat para pegawai. Metode ini bisa menstimulus tim untuk melakukan suatu perbuatan yang positif secara berulang-ulang. Selain memberikan semangat, reward juga bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapai. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, berkaitan dengan reward belum terealisasi dengan tepat dimana pegawai yang memiliki prestasi tidak mendapatkan reward, terkadang kalah reward yang didapatkan oleh pegawai tidak mempertimbangkan prestasi pegawai. Punishment adalah penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran atau kesalahan. Punishment adalah sesuatu yang diberikan karena seseorang berbuat kesalahan atau melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, seseorang tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi seseorang tersebut. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, meskipun masih seringnya terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai akan tetapi pegawai tidak mendapatkan hukuman atau sanksi, sehingga dengan belum adanya pemberian punishment kepada pegawai maka hal ini berdampak masih rendahnya prestasi kerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas- tugasnya. Hasil pengamatan penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa lingkungan kerja yang ada belum menunjukan lingkungan yang baik hal ini

ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik dan hubungan antar sesama pegawai belum harmonis. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan prestasi kerja. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini. Hasil pengamatan penulis dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, didapati bahwa masih banyaknya pelatihan yang belum terealisasi oleh pegawai, dimana pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan jumlah sedikit sementara Sebagian besar pegawai belum mengikuti pelatihan, dengan belum maksimalnya pelatihan ini maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas didasari pada tanggung jawab yang penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Target APBD Induk Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, pada tahun 2019 tidak tercapai, hal ini dikarenakan adanya pandemi Covid 19 dan ada beberapa faktor yang menyebabkan target APBD Induk Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, pada tahun 2019 tidak tercapai yaitu kepemimpinan, prosedur kerja, reward, punishment, lingkungan dan pelatihan, sehingga hal ini menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja pegawai.

5. Kesimpulan

Kepemimpinan, Prosedur Kerja, Reward, Punishment, Lingkungan Dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Kepemimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan melalui pimpinan harus mampu memotivasi bawahan, mengendalikan bawahan dan serta pimpinan harus menjalin komunikasi dengan bawahan agar prestasi kerja pegawai meningkat. Pegawai dalam menjalankan aktivitasnya hendaknya menjadi prosedur kerja sebagai pedoman kerja dan hendaknya pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja. Reward hendaknya benar-benar direalisasikan dengan tepat seperti, reward diberikan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga dengan adanya pemberian reward pegawai akan bersemangat dalam bekerja. Pegawai yang melakukan pelanggaran harus mendapatkan hukuman, agar pegawai tidak berulang – ulang melakukan kesalahan. Lingkungan kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai senantiasa meningkat. Program pelatihan harus benar – benar dilaksanakan secara berkelanjutan agar pegawai yang sudah mengikuti pelatihan akan memiliki kemampuan sehingga prestasi kerjanya pun akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Abu dan Supriyono, (2019). Psikologi Belajar. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Denis, (2019), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akseleratorba Dan Tenaga Nuklirnasional Yogyakarta
- Emy, (2020), Pengaruh Lingkungan, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan PLN. Persero WS2JB Rayon Kayu Agung

Fiedler, (2018). Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi. Daerah. Bandung : Yayasan Amal Keluarga.

Imam, (

2020), Pengaruh Punishment Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang

Moejiono, I. (2019). Kepemimpinan dan. Keorganisasian,. Yogyakarta, UII Press

Jimi, (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Prosedur Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara

Maman, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik

Okta. (2018). Pengaruh Lingkungan dan Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur

Sapran. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan

Syamsi. (2018). Prosedur kerja ialah pola tetap dengan sebuah rangkain metode dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

Wahyu. (2018). Prosedur kerja merupakan tata kerja yang menjadi tahapan berkaitan dengan asal maupun tujuan serta waktu penyelesaian pekerjaan dan penggunaan alat apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Yulia, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya

Yulis, 2021, Pengaruh Lingkungan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

