



JAM

Journal of Accounting and Management

Volume 2 Issue 2, 2025 (111-122)

ISSN (online) : 3048-345X

Homepage : <https://jurnalunived.com/index.php/JAM>

Doi : <https://doi.org/10.37676/jam.v2i2>

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Keterampilan Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang)

M. Taufik¹, Nisma Aprini², Delvina Yulanda³

^{1,2,3} Program Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

e-mail: ¹ taufik02061986@google.com, ² nisma.aprini@gamil.com, ³ Delvinayulanda22@gmail.com

Received [01-11-2025]

Revised [06-12-2025]

Accepted [08-12-2025]

Abstract.

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, keterampilan kerja dan pembagian kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang. Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang. Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang. Lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, keterampilan kerja dan pembagian kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Keywords: *Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Keterampilan Kerja, Pembagian Kerja Dan Prestasi Kerja.*

ABSTRACT

The author's research aimed to determine and analyze the influence of the work environment, work welfare, work skills, and division of labor, both individually and collectively, on the work performance of employees at the Environmental Service of Empat Lawang Regency. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial simultaneous tests, and coefficients of determination. The results showed that the work environment significantly influenced the work performance of employees at the Environmental Service of Empat Lawang Regency. Work welfare significantly influenced the work performance of employees at the Environmental Service of Empat Lawang Regency. Work skills significantly influenced the work performance of employees at the Environmental Service of Empat Lawang Regency. The division of labor significantly influenced the work performance of employees at the Environmental Service of Empat Lawang Regency. The work environment, work welfare, work skills, and division of labor significantly influenced the work performance of employees at the Environmental Service of Empat Lawang Regency.

Keywords: Work Environment, Work Welfare, Work Skills, Division Of Labor And Work Performance.

PENDAHULUAN

Menurut (Pae et al. 2024), 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.

Pembagian kerja dalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja.” Menurut (Tanjung et al. 2025). Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Pencapaian/kinerja instansi pemerintah saat ini banyak mendapat sorotan karena semakin mudahnya informasi dapat diakses masyarakat. Terutama terkait instansi pemerintah yang terlihat kurang peka terhadap upaya perbaikan kinerja yang lebih efisien dan efektif karena masih banyaknya kinerja instansi pemerintah yang belum menunjukkan peningkatan yang signifikan(Nani, Rowa, and Martini 2021). Keadaan tersebut menyebabkan semakin meningkatnya tuntutan dari masyarakat kepada pemerintah atas pelayanan publik yang jauh lebih baik. Untuk mewujudkan akuntabilitas, dalam peraturan tersebut dikemukakan bahwa media pertanggung jawaban yang dapat memberikan informasi apakah program yang dilaksanakan sesuai rencana yang digunakan, yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengamatan penulis yang dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasarana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik. Kesejahteraan pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai adanya perbedaan pendapatan pegawai dengan level jabatan yang sama dan masa kerja yang sama dan belum ada jaminan kesehatan pegawai dalam menjalankan tugas.

Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan

dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Pemberian pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan masing – masing pegawai sangat menentukan pencapaian hasil kerja, dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

LANDASAN TEORI

Kerja Pengertian Lingkungan

Menurut (Elwidra, Aprini, and Batara 2025), 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.

Kesejahteraan Kerja

Menurut (Aliyanto, Irawan, and Subakti 2022), kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar prestasi kerjanya meningkat. Lebih lanjut pentingnya kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai adalah pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap organisasi sehingga turn over pegawai menjadi rendah.

Keterampilan Kerja

Menurut (David and Husniati 2024), keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja adalah suatu kemampuan seseorang yang diperoleh atau dibentuk melalui usaha yang sistematis, dan secara terus - menerus dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas yang lengkap yang melibatkan ide atau gagasan. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri seseorang yang perlu dipelajari secara seksama dengan mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan sangat banyak dan beragam yang bisa dipelajari bukan hanya buat pengetahuan saja akan tetapi juga dapat bisa dibuat pembuka inspirasi bagi seseorang yang mau memikirkannya. Jadi keterampilan yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan pikiran, dan gagasan dalam bekerja.

Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja.” (Tanjung et al. 2025). Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Julianto 2019),

Prestasi Kerja

adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. (Wijono,2020: 78). Menurut (Julianto 2019) prestasi kerja adalah dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencanakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Menurut (Ramadhani and Bina 2021) teknik analisis data pada penelitian ini digunakan dua analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial yang merupakan alat dan perhitungan statistik dan matematik dengan menggunakan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:188) uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Purbayu, (2022:158) uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2022 :126), uji normalitas adalah pengujian terhadap data hasil penelitian dengan tujuan untuk menguji normal atau tidaknya suatu data penelitian, uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memperjelas kriteria data yang diuji oleh penulis dengan penyajian tabel dan grafik dengan tujuan untuk mengetahui sejumlah nilai yaitu nilai range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hepotesis dalam penelitian dengan perhitungan dan rumus – rumus sebagai berikut :

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS versi 24.0. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikatnya (dependent variabel). Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 24,0. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pembagian Kerja (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Prestasi Kerja
a	: Constanta
(X1)	: Lingkungan Kerja (
X2)	: Kesejahteraan Kerja
(X3)	: Keterampilan Kerja
(X4)	: Pembagian Kerja
b1,b2,b3,b4	:Koefesien Regresi
e	: Faktor lain

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2021 :136), uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah variabel-variabel bebas benar-benar berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

- Apabila angka signifikasi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila angka signifikasi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, berikut ini kriteria pengujian secara simultan yaitu sebagai berikut :

Ho ditolak jika signifikan F < 0,05 Ho diterima jika signifikan F > 0,05

Ho: $b_1 = b_2 \leq$: Artinya tidak terdapat pengaruh variabel variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ha: $b_1 = b_2 >$: Artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Koefesien Determinasi

Menurut Puryanto, (2021:79), koefisien determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel–variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent. Nilai dari R2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Perhitungan koefisien Determinasi dengan menggunakan program SPSS versi

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

Kd : Jumlah nilai koefisien determinasi

r2 : Jumlah nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Berganda

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 Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3), Pembagian Kerja (X4) Dan Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	16.350	5.892
	Lingkungan Kerja	.331	.130
	Kesejahteraan Kerja	.480	.152
	Keterampilan Kerja	.320	.141
	Pembagian Kerja	.247	.108

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan didapat persamaan regresi :

$$Y = 16.350 + 0.331 (X1) + 0.480 (X2) + 0.320 (X3) + 0.247 (X4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 16.350, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pembagian Kerja (X4) diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 16.350.

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai sebesar 0.331, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.331 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.331 atau 33,1 % dan sisanya 66,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Kesejahteraan Kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 0.480, hal ini memiliki arti jika variabel Kesejahteraan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.480 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.480 atau 48 % dan sisanya 52 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan Kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0.320, hal ini memiliki arti jika variabel Keterampilan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.320 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Keterampilan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.320 atau 32 % dan sisanya 68 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan Kerja (X4) diperoleh nilai sebesar 0.247, hal ini memiliki arti jika variabel Pembagian Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.247 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pembagian Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.247 atau 24,7 % dan sisanya 75,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja

Uji Parsial (Uji t)

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 Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Lingkungan Kerja	2.539	.017
Kesejahteraan Kerja	3.151	.004
Keterampilan Kerja	2.272	.030
Pembagian Kerja	2.360	.048

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Penjelasan :

1. Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.017 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja

- (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Pengujian pengaruh Kesejahteraan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.004 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kesejahteraan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
 3. Pengujian pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.030 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Keterampilan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
 4. Pengujian pengaruh Pembagian Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.048 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pembagian Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.477	3.623

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,447, hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pembagian Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 44,7 % dan sisanya 55,3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Uji Simultan (Uji F)

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 4 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	458.724	4	114.681	8.739	.000 ^a
Residual	393.676	30	13.123		
Total	852.400	34			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

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 Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pembagian Kerja (X4) 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.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai sebesar 0.331, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.331 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.331 atau 33,1 % dan sisanya 66,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.017 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasarana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Pembagian Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Njonja Meneer Semarang. Hasil pembahasan didapat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap prestasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel Kesejahteraan Kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 0.480, hal ini memiliki arti jika variabel Kesejahteraan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.480 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.480 atau 48 % dan sisanya 52 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Kesejahteraan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.004 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kesejahteraan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Kesejahteraan pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai adanya perbedaan pendapatan pegawai dengan level jabatan yang sama dan masa kerja yang sama dan belum ada jaminan kesehatan pegawai dalam

menjalakan tugas. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanadia, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, Pembagian Kerja Dan

Kesejahteraan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Harian Suara Merdeka. Hasil pembahasan didapat kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap prestasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel Kesejahteraan Kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 0.480, hal ini memiliki arti jika variabel Kesejahteraan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.480 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kesejahteraan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.480 atau 48 % dan sisanya 52 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Kesejahteraan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.004 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kesejahteraan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Kesejahteraan pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai adanya perbedaan pendapatan pegawai dengan level jabatan yang sama dan masa kerja yang sama dan belum ada jaminan kesehatan pegawai dalam menjalankan tugas. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wanadia, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja, Pembagian Kerja Dan

Kesejahteraan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Harian Suara Merdeka. Hasil pembahasan didapat kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan Kerja (X4) diperoleh nilai sebesar 0.247, hal ini memiliki arti jika variabel Pembagian Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.247 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pembagian Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.247 atau 24,7 % dan sisanya 75,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Pembagian Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.048 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pembagian Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Pemberian pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan masing – masing pegawai sangat menentukan

pencapaian hasil kerja, dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Pembagian Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Njonja Meneer Semarang. Hasil pembahasan didapat pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan Kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0.320, hal ini memiliki arti jika variabel Keterampilan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.320 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Keterampilan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.320 atau 32 % dan sisanya 68 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Keterampilan Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.030 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Keterampilan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiya. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pemberdayaan Pemuda Dan Olahraga Nasional Kementerian Pemuda Dan Olahraga. Hasil pembahasan didapat keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja

Nilai koefisien regresi variabel Keterampilan Kerja (X4) diperoleh nilai sebesar 0.247, hal ini memiliki arti jika variabel Pembagian Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.247 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pembagian Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.247 atau 24,7 % dan sisanya 75,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi kerja dan semangat kerja. Pengujian pengaruh Pembagian Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.048 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pembagian Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Pemberian pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan masing – masing pegawai sangat menentukan

pencapaian hasil kerja, dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Kerja, Pembagian Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Njonja Meneer Semarang. Hasil pembahasan didapat pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, keterampilan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,447, hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pembagian Kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 44,7 % dan sisanya 55,3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Lingkungan Kerja (X1), Kesejahteraan Kerja (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pembagian Kerja (X4) 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. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa fenomena yang ada : Lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasarana dan peralatan yang ada, peralatan kantor yang ada senantiasa tidak

terawat dengan baik. Kesejahteraan pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai adanya perbedaan pendapatan pegawai dengan level jabatan yang sama dan masa kerja yang sama dan belum ada jaminan kesehatan pegawai dalam menjalankan tugas.

Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Pemberian pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan pendidikan masing – masing pegawai sangat menentukan pencapaian hasil kerja, dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang
3. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang
4. Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang
5. Lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, keterampilan kerja dan pembagian kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang

Saran

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, maka lingkungan kerja yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai senantiasa meningkat.
2. Kesejahteraan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang. Kesejahteraan kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara pegawai diberikan pendapatan yang sesuai dengan pencapaian hasil kerja / prestasinya dan hendaknya pegawai diberikan jaminan kesehatan dalam bekerja.
3. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya keterampilan kerja pegawai harus ditingkatkan dalam hal ini pimpinan hendaknya memberikan pembinaan kepada pegawai sebelum menjalankan tugas-tugasnya.
4. Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, pembagian kerja pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian masing-masing pegawai
5. Dengan lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, keterampilan kerja dan pembagian kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya pimpinan dapat meningkatkan lingkungan kerja, kesejahteraan kerja, keterampilan kerja dan pembagian kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aliyanto, Bexi, Dedi Irawan, and Moh Subakti. 2022. "Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan." *Dar El-Falah* 1(2).
- David, Calvin Bangun, and Renny Husniati. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)* 7(1):1–15.
- Elwidra, F., N. Aprini, and I. Batara. 2025. "The Effect Of Work Flexibility, Work Placement, Work Ability And Organizational Culture On Work Discipline Of Employees Of Women's Empowerment And Child" *Jurnal Fokus Manajemen*.
- Julianto, Pebi. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci: Pebi Julianto, S. Sos., MM., CHt." *Jurnal Administrasi Nusantara* 2(1):42–58.
- Nani, Ferdeline Lunga, Hyronimus Rowa, and Ani Martini. 2021. "Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Sumba Timur." *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)* 6(1):102–11.
- Nasrudin, Juhana. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian*. Pantera Publishing.
- Pae, Novining T., Hasbullah Hasbullah, Intam Kurnia, and Nuraisyah Nuraisyah. 2024. "Efektivitas Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah." *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 5(3):439–48.
- Ramadhani, Rahmi, and Nuraini Sri Bina. 2021. *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis Dan Aplikasi SPSS*. Prenada Media.
- Tanjung, Alfansuri, Delita Sihotang, Rifka Hadia Lubis, Safran Matondang, and Nanda Pratama Pangabeau. 2025. "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 8(1):391–98.