

PENGARUH BUDAYA, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SUMATERA SELATAN

Sutripto¹

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of culture, environment, and motivation for employee performance of Training Center of South Sumatera employees not only jointly but also partially which used purpose sampling which is the third group employees of Training Center is 76 employees. Descriptive data analysis done after the data is converted to a form of interval using the Successive Interval. Multiple linier regression analysis done which is helped by SPSS Program for Windows version 16 to test the research hypothesis

T test analysis results proved that culture, environment, and motivation variables have real influence for employee performance of Training Center of South Sumatera employees which the constants is 2,085. Culture variable have real influence which is have regression constants 0,779 and motivation of employee have real influence which is have regression constants 0,4124. F test analysis results proved that F-arithmetic is 80,863 bigger than F-table of α 0,05 = 2,737. It means that if the error rate 0,05, it will influence culture, environment, and motivation of employee jointly for employee performance of Training Center of South Sumatera

Key word: the employee's culture, enviroentment, motivation, and performance

PENDAHULUAN

Manajemen kepegawaian dan sumberdaya manusia sangat penting bagi lembaga pemerintahan maupun swasta dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Kualitas orang-orang yang terlibat dalam organisasi sering dievaluasi lewat penilaian prestasi kerja. Terdapat 3 (tiga) alasan pokok perlunya mengadakan penelitian terhadap prestasi kerja pegawai (Soelaiman Sukmalana 2007:46):

1. Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis yang di bawah standar.
2. Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan mengenai mereka.
3. Untuk memberikan landasan yang kuat dalam pengambilan keputusan, karena akan berdampak pada karir seorang pegawai.

Menurut Rue dan Byras dalam Anwar P.Mangkunegara (2005:68) prestasi kerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian optimal tidaknya prestasi kerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana hasil

¹ Koresponden Penulis: sutripto_maz@yahoo.com

atau output yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Sedarmiyanti (2001:39), mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah budaya kerja. Apabila budaya kerja telah dipahami dan dipatuhi oleh segenap pegawai diharapkan pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal.

Faktor lain yang berperan dalam terwujudnya prestasi kerja pegawai yang tinggi adalah lingkungan kerja (AS Munir, 2000 :57). Lingkungan kerja bukan hanya sarana dan prasarana, tetapi juga komunikasi, hubungan antar pegawai, kepemimpinan dan kerjasama. Apabila faktor-faktor tersebut bisa dipenuhi maka pegawai pun sangat mungkin ditingkatkan.

Keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak adalah penjabaran dari motivasi (*motivation*). Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Menurut Sondang Siagian (2003: 74), memahami motivasi sangatlah penting karena prestasi kerja dan persoalan SDM yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai juga perlu dilakukan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan fenomena yang ada, prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan selama ini belum maksimal. Hal ini tampak dari belum profesionalnya pegawai, pegawai kurang setia terhadap atasan, hasil pekerjaan kurang memuaskan, rendahnya prakarsa dalam memunculkan ide-ide yang kreatif dalam bekerja, serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Belum maksimalnya prestasi kerja tersebut dimungkinkan karena budaya kerja yang terlihat lewat adanya pegawai yang kurang memiliki ide cemerlang untuk berinovasi, kurangnya kepedulian pegawai untuk melakukan pencermatan dan analisis serta perhatian secara detail, belum tercapainya hasil kerja yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja, sehingga akan mencerminkan pencapaian hasil kerja. Faktor lain yang berperan terhadap prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di instansi ini kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari tata ruang kerja yang sempit, suhu dan kelembaban udara ruangan yang kurang nyaman, sehingga mengakibatkan kepanasan dan kegerahan, lokasi tempat kerja dekat dengan lalu lintas sehingga suara kendaraan mengganggu konsentrasi kerja, serta keamanan yang kurang nyaman, terutama ditempat kendaraan berparkir.

Selain hal-hal diatas, dijumpai juga fenomena motivasi pegawai yang masih rendah untuk mencapai prestasi kerja. Kenyataan tersebut terjadi karena kurangnya semangat pegawai untuk mendapatkan kebutuhan prestasi, belum menyeluruhnya kesatuan untuk menjalin kerjasama antara atasan dengan bawahan serta kurangnya kerjasama antara sesama pegawai. Pegawai juga masih rendah kesiapan mentalnya dalam kaitan mendapat peluang kesempatan untuk menduduki jabatan struktural dalam pekerjaan. Hal-hal diatas memang memiliki keterkaitan dengan gaya kepemimpinan karena gaya kepemimpinan di kantor kurang memperhatikan aspirasi bawahannya.

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka perlu kajian penelitian tentang pengaruh dari budaya kerja, lingkungan kerja serta motivasi yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Kajian Pustaka

a. Hasil Penelitian Sebelumnya

Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2009), melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja. Adapun Adi Sobari (2010:6), juga melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan Dewi Kumala (2009:7), melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kota Palembang. Hasil yang diperoleh terdapat pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

b. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

Kata prestasi kerja berarti penampilan, unjuk kerja, atau prestasi (Miftah Toha, 2003: 191). Pengertian menurut Anwar P. Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berkaitan dengan prestasi kerja, Gomes (2003: 142) mengemukakan terdapat delapan dimensi dalam penilaian prestasi kerja meliputi ; *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativitas, cooperation, dependability, Initiative, dan personal qualities.*

2. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Robbins (2006:282), semua organisasi mempunyai budaya kerja yang mendefinisikan standar- standar perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak diterima oleh pegawai. Setelah beberapa hari bekerja kebanyakan pegawai akan memahami budaya organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko
- b) Adanya kepedulian
- c) Orientasi hasil
- d) Orientasi orang
- e) Orientasi tim
- f) Keagresifan
- g) Kemantapan

Untuk mewujudkan budaya kerja berfungsi dengan baik, manajer perlu memahami berbagai esensi budaya kerja Robbins (2006:284) . Lebih lanjut dikatakan bahwa budaya kerja pegawai tidak lepas dari budaya organisasi itu sendiri dimana mempunyai kepribadian, seperti halnya individu, kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut AS Moenir (2000:56), lingkungan kerja merupakan salah satu

faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi. Jika lingkungan kerja suatu organisasi baik maka hal tersebut dapat pula memacu timbulnya semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Ambar, Sulistiyani, dan Rasidah (2003:165), mengemukakan pentingnya manajer memperhatikan lingkungan. Sistem produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lebih lanjut dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan tempat kerja (*physical working environment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah tataruang kerja yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, dan keamanan

4. Motivasi

Hadari Nawawi (2003: 327) mengatakan motivasi sebagai “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu”. Motivasi ini ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sondang Siagian (2003:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

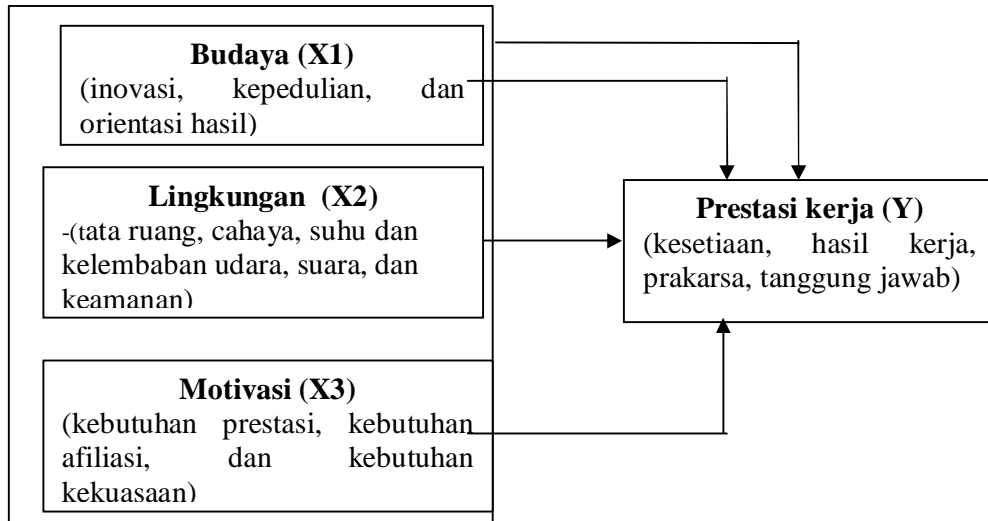
Ambar Teguh, Sulistiyani dan Rosidah (2003:58) menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada para pegawai supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan.

Selanjutnya bahasan mengenai motivasi dapat dipahami dari beberapa teori atau aspek-aspek seperti: teori-teori yang membahas masalah motivasi ditinjau dari kebutuhan dan perilaku manusia diantaranya yang menonjol adalah: Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Melayu SP.Hasibuan, 2001: 107), teori “ERG” Alderfer (Melayu SP Hasibuan, 2001:113-114), teori Frederich Herzberg (Melayu SP Hasibuan, 2001:109), teori David Mc Clelland (Muhammad As'ad, 2001: 52), teori harapan (*expectancy*) (A.Prabu Mangkunegara, 2001: 70), dan teori X dan Y (Soehardi Sigit, 2003: 68).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan keterkaitan berbagai teori di atas, maka dapat digambarkan kerangka penelitian ini sebagaimana gambar di bawah;

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Penjelasan tentang kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh budaya terhadap prestasi kerja

Budaya pegawai tidak lepas dari budaya Organisasi itu sendiri dimana budaya pegawai yang mempunyai kepribadian, seperti halnya berinovasi, adanya kepedulian, serta memiliki orientasi hasil yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerjanya. Hal ini berarti terdapat pengaruh budaya terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan suatu organisasi baik maka hal tersebut dapat pula memacu timbulnya semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja.

c. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika motivasi karyawan suatu organisasi baik maka hal tersebut dapat pula memacu timbulnya semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

d. Pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja harus didukung dengan fasilitas yang memadai, budaya pegawai yang disiplin, lingkungan yang mendukung pencapaian prestasi kerja yang efektif, motivasi secara bersama-sama terhadap

pencapaian prestasi kerja.

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka yang dikemukakan pada uraian terdahulu, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Terdapat pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan penelitian asosiatif. Operasional variabel diperlihatkan pada Tabel 1

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel & definisi	Dimensi	Indikator
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas	- Kesetiaan	▪ Setia terhadap atasan
	- Hasil Kerja	▪ Mendapatkan Prestasi Kerja
	- Prakarsa	▪ Munculnya ide yang kreatif dalam bekerja
	- Tanggung jawab pekerjaan	▪ Tanggung jawab terhadap tugas ▪ Tanggung jawab atas peralatan kerja
Budaya Kerja adalah standar perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak dapat diterima oleh pegawai.	- Inovasi	▪ Pegawai agar berinovatif
	- Kepedulian	▪ Pegawai melakukan pemerhatian dan analisis ▪ Perhatian secara detail.
	- Orientasi hasil	▪ Tercapainya hasil sesuai dengan harapan
Lingkungan kerja adalah kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.	- Tata ruang kerja yang tepat	▪ Ruang Kerja yang memadai dan nyaman
	- Suhu dan kelembaban udara yang tepat	▪ Suhu dan kelembaban udara yang tepat, artinya suhu tidak panas dan tidak menjadikan kegerahan.
	- Suara yang tidak	▪ Tempat kerja tidak bising dari suara kendaraan lalu lintas.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai rela dan mengerahkan kemampuannya dalam bekerja.	adalah daya yang setiap pegawai rela dan mengerahkan kemampuannya dalam	mengganggu konsentrasi kerja	▪ Lingkungan kerja yang aman
		- Keamanan	▪ Penghargaan / Reward
		- Kebutuhan akan prestasi	▪ Kerja sama antara atasan dengan bawahan
		-Kebutuhan Afiliasi	▪ Kerja sama antara sesama pegawai
		- Kebutuhan Kekuasaan	▪ Menduduki jabatan dalam pekerjaan ▪ Menjadi pemimpin kegiatan

Sumber: Pemikiran Penulis berdasarkan teori, 2011.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 134 orang. Dengan rincian PNS golongan II berjumlah 12 orang, PNS golongan III berjumlah 73 orang, golongan IV berjumlah 49 orang. Dari ketiga golongan tersebut PNS golongan III merupakan golongan dengan jumlah pegawai paling banyak, sehingga fenomena yang diangkat cenderung muncul dari PNS golongan III. Hal ini berarti teknik yang digunakan menggunakan teknik *purposive* (Suharsimi Arikunto, 2002:71) dimana sebagian besar PNS yang bergolongan III di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Data yang diperlukan adalah primer (Siswoyo, 2008: 46), yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari responden terhadap kuesioner yang diedarkan. Sedangkan untuk melengkapi dan mendukung data primer digunakan data sekunder berupa jumlah pegawai. Teknik pengumpulan data penelitian ini terutama adalah kuesioner. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda (Husein Umar, 2009 : 65).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Seluruh data yang diperoleh selanjutnya diolah dengan hasil sebagai berikut;

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.714	2.56940
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Lingkungan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Nilai koefisien determinan (R Square) adalah 0,726 yang berarti prestasi dapat dijelaskan oleh motivasi, budaya, dan lingkungan sebesar 72,6%, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1205.432	3	401.811	60.863	.000 ^a
	Residual	455.527	69	6.602		
	Total	1660.959	72			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Lingkungan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Pada tabel Anova tampak nilai Sig F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti pengaruh motivasi, budaya, dan lingkungan kerja adalah signifikan. Selanjutnya dilakukan uji koefisien regresi dengan hasil berikut:

Tabel 4. Hasil uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.085	4.200		.496	.621		
	Budaya	.221	.077	.195	2.865	.006	.858	1.165
	Lingkungan	.779	.073	.738	10.735	.000	.842	1.188
	Motivasi	.124	.104	.078	2.950	.008	.923	1.083

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel budaya (0,221), variabel lingkungan (0,779), dan variabel motivasi (0,124). Nilai-nilai pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien regresi tersebut signifikan karena semua memiliki nilai $Sig < \alpha (0,05)$.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh budaya terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh nyata budaya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja dan prestasi kerja yang mayoritas menyatakan setuju. Meskipun demikian terdapat indikator yang ketidaksetujuannya relatif tinggi, hal ini dikarenakan ada beberapa pegawai menganggap bekerja secara rutinitas dan kurangnya ketelitian dan kecermatan adalah hal yang biasa, yang lebih ironis adalah kurangnya pemahaman tentang peran dan fungsi organisasi. Oleh karena itu diharapkan kepada lembaga setidaknya mengadakan sosialisasi dan memberikan nasehat kepada

pegawai secara persuasif dan berkesinambungan agar kemudian membentuk budaya (Robbins, 2006: 301). Selain itu, faktor kesadaran pribadi pegawai yang menjadi kunci keberhasilan dalam kinerja akan tercapai.

b. Pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh sangat nyata lingkungan terhadap prestasi kerja pegawai. Responden mayoritas menyatakan setuju terutama dalam hal ruangan kerja yang bersih, suhu dan kelembaban udara yang tepat di ruangan sehingga tidak panas, tempat kerja tidak bising dari kendaraan lalu lintas, adanya petugas polisi pamong praja di lingkungan kerja Bandiklat, tetapi ada yang tidak setuju dengan kondisi lingkungan yang ada, hal ini dapat diketahui dari pernyataan ruangan kerja dikantor kurang nyaman, petugas keamanan dalam hal ini satuan polisi pamong praja kurang sigap serta tempat parkir kendaraan yang kurang terjamin. Hal ini kemungkinan dikarenakan ada beberapa pegawai menganggap lingkungan kerja kurang nyaman, terlebih yang lebih ironis lagi adalah kurangnya keamanan lingkungan walaupun sudah ada petugas keamanan, namun pada bulan Pebruari 2011 telah terjadi kehilangan motor pribadi seorang pegawai Bandiklat sehingga memunculkan anggapan lemahnya keamanan dan menimbulkan kecemasan. Oleh karena itu diharapkan kepada lembaga setidaknya mengadakan sosialisasi dan memberikan gerakan moral kesiagaan kepada pegawai secara berkesinambungan selain itu, faktor kesadaran pribadi pegawai untuk selalu waspada yang menjadi kunci keberhasilan dalam kinerja akan tercapai.

Hasil ini sama dengan penelitian Adi Sobari (2010) yang melihat pengaruh positif yang erat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 0,476 %. Para pegawai menganggap iklim kerja seperti kebersamaan dalam bekerja, sifat tinggi kekeluargaan, uraian tugas yang jelas, dukungan fasilitas dalam bekerja, keamanan, serta lingkungan bersih berpengaruh terhadap kinerja. Sejalan dengan apa yang dikemukakan CR Mill (2002 : 56) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai.

c. Pengaruh Motivasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan

Hasil pengujian ini menunjukkan terdapat pengaruh sangat nyata motivasi terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dan prestasi kerja yang mayoritas menyatakan setuju. Meskipun demikian terdapat indikator yang ketidaksetujuannya relatif tinggi, hal ini dikarenakan ada beberapa pegawai menganggap bahwa kurang adanya kerjasama antara sesama pegawai dan kurangnya keinginan untuk menjadi pemimpin kegiatan, hal ini mungkin terjadi karena sensitifnya terhadap tanggung jawab dan resiko dalam keuangan negara sehingga akan mengakibatkan praktek

korupsi dan akan menodai Korps Pegawai Republik Indonesia. Oleh karena itu diharapkan kepada lembaga setidaknya mengadakan sosialisasi dan memberikan pengarahan kepada pegawai secara persuasif dan berkesinambungan selain itu, faktor kesadaran pribadi pegawai yang menjadi kunci keberhasilan dalam kinerja akan tercapai.

Hasil penelitian ini juga sejalan Davis dalam Mangkunegara (2001 : 67) yang mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para pegawai adalah faktor motivasi, pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Mc. Clelland bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja dalam hal ini prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Terdapat pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

2. Saran-Saran

Dalam rangka meningkatkan pengaruh budaya, lingkungan dan motivasi dengan cara melakukan langkah- langkah antara lain dengan:

- a. Terhadap budaya, perlu diberikan pemahaman tentang peran dan fungsi organisasi. Lebih lanjut perlu dilakukan bimbingan khususnya terhadap beberapa pegawai yang kurang cermat dan teliti terhadap tugas yang diberikan.
- b. Terhadap lingkungan, perlu peningkatan kondisi kerja dengan memaksimalkan fasilitas ruang kerja menjadi nyaman, mengupayakan konstruksi tata letak ventilasi udara yang tepat, sehingga ruangan terkesan mempunyai nilai artistik dan bernuansa alami serta baik buat kesehatan tubuh
- c. Terhadap motivasi perlu mendata pegawai sesuai dengan Daftar Urut Kepangkatan, pengabdian masa kerja dan kemudian mengusulkan kepada yang berwenang untuk mendapatkan penghargaan dari Pemerintah serta dijalin hubungan kerjasama dalam kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan, menghimbau kepada pegawai agar bekerjasama yang baik antara sesama pegawai. Kemudian menumbuhkan rasa keinginan kepada pegawai terutama yang sudah mendapat eselon untuk menjadi pemimpin suatu kegiatan dan sekaligus memberikan pembekalan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang kerja.

Peningkatan pengaruh variabel budaya, lingkungan, motivasi di atas secara bersama- sama di harapkan akan berdampak pada peningkatan pengaruh variabel tersebut secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Sobari.2010.*Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang:Tesis, Program Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya.
- Ambar Teguh, Sulistiyani dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar P, Mangkunegara.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.S, Moenir. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Dewi Kumala.2009. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Pegawai Kantor departemen Agama Kota Palembang*.Palembang:Tesis, Program Magister Sains, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Gomes, Faustino Carsodo. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Hadari,Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Hernowo Narmodo, Farid Wajdi (2009), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*,Wonogiri: Tesis,Program Magister Sains, jurnal.
- Husein Umar. 2009. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Malayu SP, Hasibuan.2001. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Miftah,Thoha 2002, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mohammad, As'ad. 2001. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.:Liberty.
- Robbins, Stephen P.Terjemahan Halida dan DewinSartika. 2006. *Essentials of Organization Behavior*, Sandiego State University.
- Sedarmiyanti. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta

Soelaiman Sukmalana. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Intermedia Personalia Utama. Jakarta.

Sondang P, Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Soehardi Sigit. 2003. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPFE UII.

Siswoyo Haryono. 2008. *Statistik Penelitian manajemen*, Badan Penerbit MM Universitas Tridianti Palembang, Palembang.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.