

# **PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA SERTA MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Elwindo Sefles<sup>1)</sup>**

**Pegawai PT Surya Madristindo AO Baturaja Retail Lahat**

## *Abstract*

*The purpose of this study to determine the influence of work culture, work environment and employee motivation towards achievement of Education and Training Agency of South Sumatra Province. The problems of this study whether there is influence workplace culture, work environment and employee motivation towards achievement of Education and Training Agency of South Sumatra Province?*

*The data used in this study are primary data from 92 respondents' answers. Model analysis used multiple linear regression and by testing the validity and reliability of instruments. Test data characteristics that normality test linearity. Test model consists of multicollinearity test and test heteroskedasticity.*

*The results of t-test showed that culture, environment and motivation variables have significantly influenced on the performance of training and education bureau of south sumatera province's employees with 1,625 constants values. Culture has significantly influenced with the 0,041 regression coefficient result. Environment has 0,146 regression coefficient and motivation was 0,126. The result of F test analysis was 17,946, higher than F table with  $\alpha$  of 0,05 = 2,737. It means on the research with 0,05 significant errors, employee's culture, environment, and motivation simultaneously influence the performance of training and education bureau of south sumatera province's employee.*

*Keywords: work culture, work environment, motivation, achievement*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya yang sangat penting Untuk pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dihadapkan pada kompleksitas dinamika global, regional dan lokal maka

---

<sup>1)</sup>Koresponden Penulis : elwindosefles@gmail.com

peranan sumber daya manusia yang siap pakai dan mempunyai kemampuan sangat mutlak dibutuhkan.

Nilai sumber daya manusia dapat dilihat dari prestasi kerjanya. Menurut Hasibuan (2007: 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dimana didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian optimal tidaknya prestasi kerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana hasil atau output yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Sedarmayanti (2001: 39), mengatakan bahwa diantara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Budaya yang baik dapat membangkitkan semangat kerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta sekaligus menjadi bagian dari organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai ketika bekerja, sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Selain itu, prestasi kerja karyawan juga ditentukan oleh motivasi karyawan. Motivasi yang baik akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih maksimal menunjukkan partisipasinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pernah dilakukan oleh Kurniawan (2013). Adapun Zuana (2014) membuktikan pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan kajian terhadap prestasi kerja yang terjadi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan, tampaknya belum ada standar kerja yang ditetapkan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan mengenai jumlah pekerjaan, sehingga menyebabkan pegawai hanya bekerja jika ada pekerjaan yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing baru mereka akan bekerja. Selanjutnya pegawai menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Salah satu contoh yang diprogramkan ialah pelatihan pada bulan juni 2016 namun yang terjadi ialah diselesaikan dan dilaksanakan pada bulan agustus 2016 artinya tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan (terprogram) dengan alasan bahwa anggaran untuk Bandiklat bulan juni baru terealisasi pada bulan agustus sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dan diselesaikan bulan juni namun yang terjadi pada bulan agustus.

Salah satu penyebab kondisi di atas adalah budaya kerja. Budaya yang berkembang di instansi ini masih harus dibenahi. Hal ini terlihat dengan banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktu jam istirahat. Pada jam istirahat siang masih banyak yang terlambat datang ke kantor. Pegawai yang datang terlambatpun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang dulu dengan pegawai yang lain, banyak juga pegawai menggunakan jam

kerja untuk urusan pribadi seperti pergi menjemput anak-anaknya pulang sekolah.

Selain masalah budaya, lingkungan kerja juga belum menunjang terciptanya prestasi kerja yang lebih baik disebabkan oleh penerangan diruang kerja belum maksimal, intensitas cahaya yang kurang sehingga dapat menghambat aktivitas pegawai dalam bekerja, suhu udara yang kurang mendukung, karena tidak semua ruangan menggunakan AC dan juga sering rusak. Belum lengkapnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti computer, printer yang dalam kondisi kurang baik, serta kondisi keamanan kerja yang masih kurang dan sering terjadi kehilangan seperti kendaraan bermotor, dengan kondisi ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hubungannya dengan motivasi, pegawai umumnya belum ingin melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi terkait dengan kebutuhan aktualisasi diri dari pegawai yakni kenaikan jabatan. Selanjutnya, tentang gaya kepemimpinan atasan belum optimal dalam meingkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dikarenakan pegawai menilai bahwa kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan bersifat otoriter, memaksakan kehendak pimpinan saja tanpa memikirkan bawahan yang menyebabkan kurangnya motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

## **Landasan Teori**

### **1. Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009: 67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja, yaitu: 1). Kesetiaan, 2). Hasil Kerja, 3). Kejujuran, 4). Kedisiplinan, 5). Kreatifitas, 6). Kerjasama, 7). Kepemimpinan, 8).Kepribadian, 9).Prakarsa, 10) Kecakapan, 11) Tanggung Jawab.

Menurut Sukmalana (2007: 124) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan, kerajinan/ Kemandirian/ Tanggung jawab, kesetiaan, keandalan kerja, Inisiatif Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

### **2. Budaya Kerja**

Menurut Robbins (2006), semua organisasi memiliki 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. Mereka mengetahui hal-hal seperti bagaimana berpakaian untuk bekerja, apakah aturan-aturan telah dijalankan dengan ketat, pentingnya kejujuran (*Honesty*) integritas, dan lain sebagainya. Sementara banyak organisasi mempunyai sub budaya sendiri yang diciptakan sekitar kelompok-kelompok kerja dengan perangkat standar, tambahan atau termodifikasi.

Dengan demikian budaya kerja merupakan suatu nilai, norma-norma, keyakinan, kebiasaan atau yang biasa dipatuhi oleh masyarakat, anggota organisasi atau instansi yang mempunyai akal, pikiran dan budi pekerti akan mematuhi norma-norma, kebiasaan, yang berlaku dalam lingkungan organisasi atau instansi dimana dia berada. Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2003: 127) Cakupan makna setiap nilai budaya kerja dan indikatornya tersebut, antara lain:

- a. Disiplin: Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
- b. Keterbukaan: Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai: Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerjasama: Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Robbins (2006: 721) mengatakan, terdapat tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya organisasi, yaitu: inovasi, adanya kepedulian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan. Dengan menilai organisasi berdasarkan tujuh karakteristik tersebut, akan diperoleh gambaran gabungan atas pengertian dari budaya organisasi.

Lebih lanjut lagi Robbins (2006: 283), mengemukakan budaya kerja tidak lepas dari budaya organisasi itu sendiri dimana mempunyai kepribadian, seperti halnya individu, kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi.

### **3. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedamayanti (2001: 56), lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja suatu organisasi baik maka hal tersebut dapat pula

meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak mendukung lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Lebih lanjut Indikator lingkungan kerja menurut

Sedarmayanti (2001: 26), mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001: 31), mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

#### **4. Motivasi**

Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003: 327) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan dia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dan hasil pekerjaannya.

Menurut Siagian (2003: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan 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.

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 58), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada 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 motivasi ditinjau dari kebutuhan dan perilaku manusia. Salah satu teori

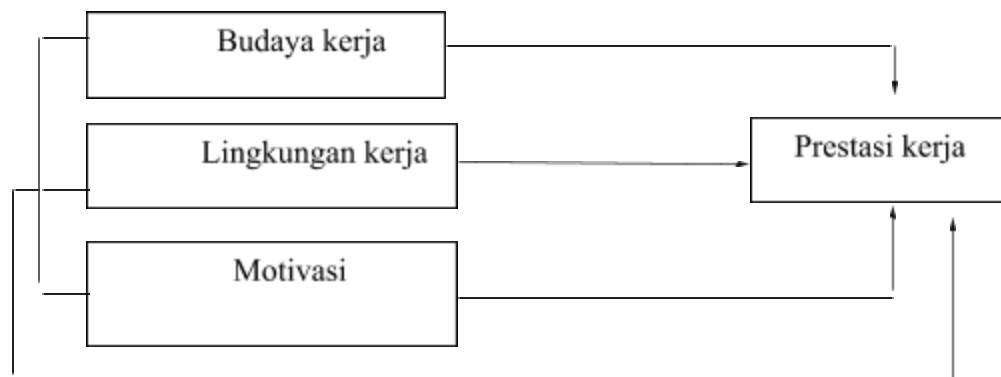
yang dimaksud adalah teori David Mc Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energi inidilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang tersedia. David Mc Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu: kebutuhan akan prestasi ( *need for achievement = n.Ach* ), kebutuhan akan afiliasi ( *need for affiliation=n.Af* ), dan kebutuhan akan kekuasaan ( *need for power=n.Pow* )

### Penelitian Sebelumnya

Kurniawan (2013), melakukan penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai dikantor Camat Nangga Pinoh. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Camat Nangga Pinoh.

Zuana (2014) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1

### Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Ada pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja serta motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan penelitian asosiatif Sugiyono (2011). Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah : variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi serta prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari responden terhadap koesioner yang diedarkan. Secara rinci variabel dan indikator yang digunakan ditampilkan dalam tabel di bawah:

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasioanl	Indikator
Prestasi kerja pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalm melaksanakan tugas	- Hasil Kerja -Kualitas -Tanggung jawab
Budaya kerja pegawai (X <sub>1</sub> )	Standar perilaku yang dapat diterima baik dan yang ridak dapat diterima baik oleh pegawai	- Disiplin -Keterbukaan -Kerjasama
Lingkungan kerja pegawai (X <sub>2</sub> )	Kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja	-Fasilitas kerja - Hubungan Sesma Rekan -Kondisi Kerja
Motivasi pegawai (X <sub>3</sub> )	Daya pendorong yang mengakibatkan setiap pegwai rela dan mampu menggerakkan kemmpuannya dalam bekerja	-Kebutuhan Fisiologis -Kebutuhan Percaya diri -Kebutuhan Kekuasaan

Sumber: Bedasarkan teori, 2017

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan berjumlah 120 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiono, 2011: 126) sebanyak 92 responden. Adapun teknik pengambilan sampelnya adalah *simple random*

*sampling* (Sugiyono, 2011: 120). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Profil Responden

**Tabel 2. Profil Responden Penelitian**

No	Profil	Jumlah
	Kelamin	laki = 56,2%
		wanita = 43,8%
	Pendidikan Terakhir	Diploma = 12%
		S1 = 3,3%
		S2 = 44,5%
		S3 = 40,2%
		S4 = 0%
		S5 = 2,2%
		S6 = 37%
		S7 = 57,6%
		S8 = 3,2%
	Departemen	Keperawatan = 19,6%
		Kepemimpinan = 6,5%
		Pemerintahan = 7,6%
		Fungsional = 7,6%
		Teknis = 6,5%
		Manajemen = 17,4%



ariat Bandiklat = 30,4%  
at = 4,4%

---

**b. Distribusi Jawaban Responden**

Berikut disajikan distribusi jawaban responden terhadap indikator variabel-variabel yang digunakan :

- Terhadap variabel budaya kerja pegawai, secara umum pegawai telah mematuhi preintah atasan, memahami tugas dan peraturan. Akan tetapi masih ada pegawai yang datang dan pulang dari kantor tidak sesuai waktu yang ditentukan.
- Terhadap variabel longkungan kerja, pegawai cukup nyaman dengan dukungan fasilitas dan relasi kerja.
- Terhadap variabel motivasi kerja, motivasi internal pegawai sudah baik, akan tetapi secara eksternal pegawai menilai belum sepenuhnya ada penghargaan yang diterima untuk pegawai yang berprestasi.
- Terhadap variabel prestasi kerja pegawai, pegawai umumnya juga telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Meskipun demikian diakui masih terdapat kesalahan yang terjadi.

Setelah dilakukan uji data di atas, selanjutnya dilakukan proses pengolahan data dengan hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,625 + 0,041X_1 + 0,146X_2 + 0,126X_3 + e$$

Persamaan tersebut telah diuji dengan hasil tidak ada heteroskedastisitas dan terhindar dari asumsi multikolinieritas. Oleh karena itu dapat dilanjutkan dengan uji koefisien dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8.379	3	2.793	17.946	.000 <sup>b</sup>
<sup>1</sup> Residual	259.765	88	2.952		
Total	268.144	91			

Sumber: hasil perhitungan SPSS, 2017

Hasil uji membuktikan nilai p\_value (sig) = 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat nyata antara budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi Secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Povinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja**

---

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.625	.497		3.270	.000
1Budaya kerja	.041	.171	.026	4.242	.000

Sumber: perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji t tampak p\_value (sig) sebesar 0,000 < 0,05, yang artinya Ho di tolak ini berarti budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.625	.497		3.270	.000
1Lingkungan kerja	.146	.138	.116	4.060	.000

Sumber: perhitungan SPSS, 2017

Berdasarkan hasil uji t tampak p\_value (sig) sebesar 0,000 < 0,05, yang artinya Ho di tolak ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji t tampak p\_value (sig) sebesar 0,269 > 0,05 yang artinya Ho di terima hal ini menunjukkan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja .

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial Motivasi erhadap Prestasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.625	.497		3.270	.000
1 Motivasi	.126	.114	.117	1.113	.269

## PEMBAHASAN

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

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terhadap variabel budaya kerja mayoritas menjawab sangat setuju. Meskipun demikian terdapat indikator menjawab tidak setuju relatif tinggi.

Ketegasan pimpinan dalam budaya kerja pegawainya, akan dapat mempengaruhi lembaga yang dipimpinnya. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak menghukum setiap pegawai yang indisipliner, sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam menegur dan memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan budaya kerja yang baik pada pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan, sehingga jika pimpinan berani dalam membudayakan kedisiplinan, maka diharapkan pegawai bekerja dengan baik, mau mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan instansi yang ada pada bandiklat, misalnya datang tepat waktu, dan juga tidak keluar pada saat jam kerja.

Pimpinan yang ada di instansi tersebut perlu meningkatkan komunikasi kepada pegawai secara langsung dan tatap muka, sehingga terjalin kerjasama yang optimal dalam mencapai tujuan.

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

Hasil pengujian membuktikan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terhadap variabel budaya kerja yang mayoritas menjawab sangat setuju. Meskipun demikian terdapat indikator yang menjawab tidak setuju relatif tinggi. Hasil yang sama juga di peroleh dalam penelitian Kurniawan (2013) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Dilihat dari salah satu teori bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena berkaitan erat dengan tinggi rendahnya semangat kerja para pegawai. Jika lingkungan kerja disuatu organisasi baik maka hal tersebut dapat pula meningkatkan prestasi kerja pegawai. Maupun sebaliknya, jika lingkungan kerja disuatu organisasi kurang baik, maka hal tersebut kurang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dari penjabaran di atas bisa dilihat bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Pimpinan yang ada di bandiklat perlu meningkatkan lingkungan kerja akan hal meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja di Bandiklat. Apabila lingkungan kerja di bandiklat sudah lengkap dan yang rusak segera di benahi dan pegawai yang ada, dalam bekerja merasa nyaman dalam bekerja maka prestasi kerja yang disumbangka akan meningkat dan pegawai bekerja lebih giat lagi dari sebelumnya.

### **3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan**

Hasil pengujian membuktikan tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden terhadap variabel motivasi yang mayoritas menjawab sangat setuju. Meskipun demikian terdapat indikator yang menjawab tidak setuju relatif tinggi.

Hal ini bisa dikaitkan dengan teori dalam penelitian ini bahwa motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditunjukkan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan dia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dan hasil pekerjaannya. Berdasarkan teori X dan Y, menurut teori Y pegawai memandang pekerjaannya sebagai hiburan atau permainan dan menjadikannya sebagai hoby, pegawai akan melaksanakan sendiri arah pekerjaan dan pengendaliannya, jika dia merasa komit dengan tujuan, pegawai pada umumnya mau belajar untuk menerima tanggung jawab bahkan mencarinya. Berbeda jauh dengan teori X, mengasumsikan bahwa pegawai pada dasarnya tidak suka bekerja, dan mungkin jika dia menghindari pekerjaannya, karena dia tidak mau bekerja, maka dia harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman supaya mau bekerja untuk mencapai tujuan, pegawai cenderung menghindari tanggung jawab dan lebih suka di arahkan secara formal, pegawai pada umumnya memprioritaskan keselamatan di atas faktor-faktor lain yang dikaitkan dengan pekerjaannya

dan ambisinya kecil. Dilihat dari teori di atas bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

Hal ini dapat dimaklumi karena motivasi memberikan dampak terhadap hasil kerja. Jika motivasi pegawai tinggi, maka dapat dipastikan organisasi dapat berkembang dan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai, sebaliknya jika motivasi pegawai rendah, maka organisasi mengalami banyak masalah. Peningkatan motivasi pegawai, pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Diharapkan instansi memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk menyampaikan ide-ide demi kelancaran pekerjaan. Perlunya pengakuan atas keberadaan pegawai berupa penghargaan pada pegawai yang mampu bekerja dengan baik dapat memotivasi pegawai yang lainnya untuk bekerja secara maksimal.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **1. SIMPULAN**

- a. Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.

### **2. REKOMENDASI**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, diberikan saran ;

- a. Peningkatan pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di harapkan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Untuk pengaruh motivasi terhadap prestasi hendaknya lebih diperhatikan, hal ini di karenakan adanya sebagian pegawai yang belum termotivasi terhadap prestasi kerja pegawai itu sendiri. Lebih lanjut perlu dilakukan perhatian khusus terhadap beberapa pegawai yang berprestasi dan pegawai yang belum berprestasi. Pejabat Bandiklat harusnya dapat memberikan pujian kepada semua pegawai dan menjalin hubungan yang baik terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi di Badan diklat itu sendiri

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Ery Suandy. 2005. Jakarta : Salemba Empat.
- Kurniawan, Dedi.2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Nangga Pinoh. *Jurnal Manajemen*. 15(2), 1-11. di unduh dari <http://ejournal.unwir.ac.id/file.php?file=jurnal&id...cd>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Hadyatna Putraatmaja. 2006. Jakarta : Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusi*, BPFE : Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung : CV. Mundur Maju.
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Intermedia Personalialia Utama. Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Yeremias, Keban.2004. *Enam Dimensi Administrasi Publik: Konsep,Teori dan Isu*, Yogyakarta: Gaya Media.
- Zuana, Citra Indah 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7(1), 1-9. Di unduh dari <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/10619/10206>

