

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA PALEMBANG

Marwan Hakim¹⁾

Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Palembang

Abstract

Design / Methodology / Approach: the data used for analysis in this study is qualitative data , the variables in this study are motivation , work environment , work culture and performance achievement . The population in this study is the Regional Revenue Service Employees Palembang , amounting to 256 employees . The sampling technique used in this study is simple random sampling . The sample in this study using the formula obtained slovin to 156 people . The method of analysis in this study using OLS regression (Ordinary Least Square) Findings : Overall variable motivation , work environment and work culture have a significant effect on the performance of the Regional Revenue Service employee Palembang . But individually , motivation significant effect on work performance , work environment variables have a significant effect on work performance and work culture variables significantly influence the achievement of Regional Revenue Office of Palembang .

Keywords : motivation, work environment, work culture and employee job performance

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2009:10) manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi lembaga pemerintah maupun swasta dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung kepada kualitas kegiatan dan upaya bersama dari orang-orang yang terlibat didalamnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas orang-orang yang terlibat didalam organisasi sering dievaluasi melalui penilaian prestasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga dapat berprestasi dalam bekerja.

Faktor lain dalam mewujudkan prestasi kerja adalah lingkungan kerja Menurut Leonardus (2010:15) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif.

¹⁾ Koresponden Penulis ; marika_opi@yahoo.co.id

Lingkungan kerja ini bukan hanya sekedar sarana dan prasarana, tetapi juga komunikasi, hubungan antar pegawai, kepemimpinan dan kerjasama. Apabila faktor faktor tersebut bisa dipenuhi maka kinerja pegawai pun sangat mungkin ditingkatkan.

Selain itu menurut Sedarmiyanti (2009:39) faktor yang dapat mempengaruhi pegawai adalah budaya kerja dimana 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. Budaya kerja adalah persepsi yang mempengaruhi dan menentukan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari sehingga membuat pegawai lebih senang menjalankan tugasnya.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa dalam satu tahun terakhir Dinas Pendapatan Daerah telah mengeluarkan sejumlah dana untuk mendorong prestasi kerja pegawai (Dispenda, 2014). Pimpinan Dispenda juga terus-menerus memberikan instruksi/pengarahan kepada para pegawai agar meningkatkan prestasi kerja dan bahkan pimpinan akan melakukan evaluasi terhadap kerja pegawai tersebut.

Prestasi di atas salah satunya disebabkan motivasi. Fenomena motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Tersedianya dana di atas menimbulkan dorongan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasinya. Prestasi tersebut selanjutnya juga mengarahkan karyawan untuk dapat menduduki posisi-posisi yang lebih baik dan mengembangkan kemampuan relasinya dengan berbagai pihak.

Selain motivasi, terhadap lingkungan kerja juga dilakukan perbaikan-perbaikan sarana sehingga ruang kerja lebih nyaman. Hal itu dilakukan agar kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang dapat menunjukkan prestasi yang maksimal dengan capaian realisasi pendapatan daerah sebesar 100% untuk seluruh sektor pajak daerah.

Selanjutnya juga, fenomena prestasi kerja yang terjadi di Dispenda kota Palembang juga dilihat dari budaya kerja. Fenomena yang terjadi adalah belum adanya kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya, bahkan tidak semua pegawai mengetahui visi dan misi organisasi. .

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, menjadi menarik melakukan kajian tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerjadi dinas pendapatan daerah Kota Palembang.

Landasan Teori

1. Motivasi

Hadari (2003:327) menjelaskan secara umum motivasi sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujuakn 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 ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:58) menyatakan motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada para pegawai supaya dapat kerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan seperangkat sikap yang mendorong seseorang dan

merupakan suatu tenaga yang mengendalikan perilaku manusia dalam pencapaian tujuan.

Salah satu teori motivasi adalah teori ERG Alderfer. Menurut Hasibuan, (2013:113) dalam teori Alderfer terdapat tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan Keberadaan (*Existence Needs*), berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya *Physiological needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*), menekankan pentingnya hubungan antar individu (*Interpersonal Relationships*) dan juga bermasyarakat (*social relationship*). Kebutuhan ini berkaitan juga dengan *Love Needs* dan *Esteem needs* dari Maslow.
- c. Kebutuhan akan Kemajuan (*Growth Needs*), adalah keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut Ahyari (2005:167), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja.

Selanjutnya terdapat dua lingkungan kerja, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (kursi, meja, dan lain-lain) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain)

3. Budaya Kerja

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada diluarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi, Wibowo (2013:2).

Menurut Siagian (2009:187) budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan anggota organisasi tentang makna yang hakiki dalam kehidupan bersama. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam lingkungan organisasi mutlak diperlukan pemahaman yang tepat tentang cara-cara bertindak dan berperilaku.

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya organisasi (Robbin, 2006:284) yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko sejauh mana pegawai di dorong agar dapat berinovasi.

- b. Adanya kepedulian, sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan prestasi analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen meusatkan perhatian pada hasil bukannya pada taktik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi Tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi berdasarkan tim bukan berdasarkan individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif, kompetitif dan bukannya santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi mengungkapkan agar dipertahankan status quo bukannya pertumbuhan.

4. Prestasi Kerja

Kata prestasi atau "*Performance*" mempunyai arti penampilan, unjuk kerja, atau prestasi, Yermias (2004:191). Selain itu pengertian prestasi kerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Secara umum pendapat Mangkunegara tersebut, dapat dikatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

Hasibuan (2013:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja, yaitu : 1) Kesetiaan, 2) Hasil Kerja, 3) Kejujuran, 4) Kedisiplinan, 5) Kreativitas, 6) Kerjasama, 7) Kepemimpinan, 8) Kepribadian, 9) Prakarsa, 10) Kecakapan, 11) Tanggung Jawab.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang ditampilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pengukuran konsep kinerja yang digunakan dalam penelitian menurut Hasibuan (2013:95), dimana terdapat 11 dimensi yaitu : 1). Kesetiaan, 2). Hasil Kerja, 3). Kejujuran, 4) Kedisiplinan, 5). Kreativitas, 6). Kerjasama, 7). Kepemimpinan, 8). Kepribadian, 9) Prakarsa, 10). Kecakapan dan 11). Tanggung jawab.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Sutripto (2013) dengan tentang pengaruh budaya, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Selatan. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Selatan.

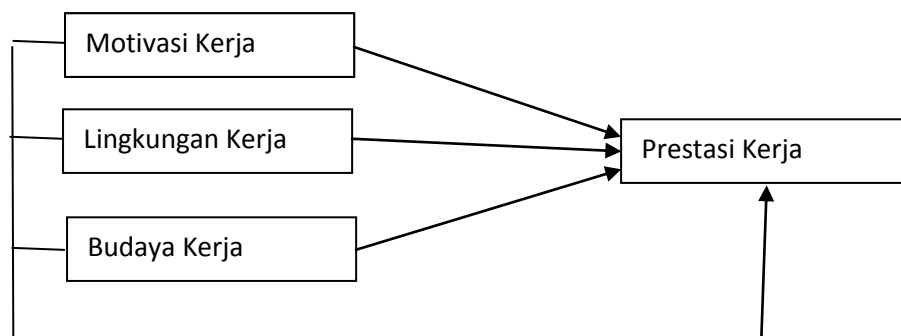
Penelitian lain dilakukan oleh Deni (2014) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan budaya organisasi. Akan tetapi secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian juga dilakukan oleh Sobari (2010) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Kerangka Pemikiran.

Berdasarkan keterkaitan antara fenomena, landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka ditampilkan kerangka pemikiran berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

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

- a. Ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerjaterhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.
- b. Ada pengaruh motivasi, terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.
- c. Ada pengaruh lingkungan kerja, terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.
- d. Ada pengaruh budaya kerja, terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif (Sugiyono, 2014:6). yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel Motivasi, Lingkungan dan Budaya terhadap Prestasi Kerja. Variabel dan masing-masing indikatornya adalah sebagai berikut:

- 1. Motivasi pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan setiap pegawai rela dan mampu mengerahkan kemampuannya dalam bekerja. Dimensi yang digunakan adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.
- 2. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Dimensi yang digunakan adalah tata ruang kerja, suhu, dan kelembaban udara.
- 3. Budaya kerja adalah standar prilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak dapat diterima oleh pegawai. Dimensi yang digunakan adalah inovasi, kepedulian, dan orientasi hasil.

4. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Dimensi yang digunakan adalah kesetiaan, hasil kerja, prakarsa, dan tanggung jawab.

Seluruh dimensi masing-masing dikembangkan menjadi tiga indikator dengan data ordinal.

Populasi dalam penelitian ini (Masngudi dan Noor Salim 2012:20) adalah seluruh Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang yang berjumlah 253 orang pegawai. Besarnya sampel ditentukan dengan rumus slovin (Husein Umar (2013:65) dan diperoleh 156 sampel. Adapun teknik sampling yang akan digunakan adalah *Cluster Sampling* (Sugiyono, 2008 :120).

Data yang akan digunakan adalah data kualitatif. Sumber data penelitian adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari responden terhadap kuisisioner yang diedarkan. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner merupakan indikator-indikator motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja serta prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kota Palembang. Teknik pengumpulan data yang digunakan (Siswoyo Haryono, 2008, p. 56) adalah dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang diperlukan adalah analisis regresi berganda (Umar, 2011 : 65).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang disajikan meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, bidang pekerjaan dan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Deskripsi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	39,2%
		Wanita	60,8%
2	Pendidikan	SLTA	17,3%
		D3	7%
		S-1	45,5%
		S-2	30,2%
3	Usia	< 20 thn	1,4%
		20-30 thn	53,2%
		30-40 thn	34,6%
		>40 thn	10,8%
4	Bidang Pekerjaan	Sekretariat	18,5%
		Bidang Jianbang	6,6%
		Bidang Pendataan	11,5%
		Bidang Penagihan	8,9%
		Bidang PBB dan BPHTB	18%
5	Masa Kerja	UPTD	36,5%
		0-5 thn	12,1%
		5-10 thn	33,4%
		10-15 thn	27,5%
		15-20 thn	12,8%
	Diatas 20 thn	14,2%	

Sumber : Perhitungan Data Primer, 2016

b. Hasil Model Persamaan

Berikut disajikan hasil persamaan regresinya :

$$Y = 6,652 + 0,270X_1 + 0,412X_2 + 0,417X_3$$

c. Hasil Uji Koefisien

Tabel 1. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.923	3	303.641	28.333	.000 ^a
	Residual	1628.975	152	10.717		
	Total	2539.897	155			

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 16, 2015

Berdasarkan tabel diatas nilai p_value (Sig) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang nyata antara motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja dinas pendapatan daerah kota Palembang.

Selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial dengan hasil sebagai berikut :

- Untuk variable motivasi diperoleh p_value (sig) sebesar 0,031 < dari 0,05 yang artinya Ho ditolak. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- Untuk variable lingkungan kerja diperoleh p_value (sig) sebesar 0,000 < dari 0,05 yang artinya Ho ditolak. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.
- Untuk variable budaya kerja diperoleh p_value (sig) sebesar 0,000 < dari 0,05 yang artinya Ho ditolak. Artinya budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerjaterhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Palembang.

2. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawaiDinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Hasil ini sesuai dengan jawaban, bahwa pegawai pegawai terdorong untuk memenuhi berbagai kebutuhannya akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi ternyata memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.

Temuan juga sesuai pendapat Mangkunegara (2009:176). Sejalan dengan pendapat tersebut Siagian (2009:198) juga berpendapat bahwa motivasi yang dimaksud adalah motivasi

berprestasi, motivasi berkuasa dan motivasi berafiliasi. Dari ketiga motivasi tersebut, motivasi berprestasi memiliki peran yang sangat besar karena dengan usaha yang terus menerus meraih prestasi. Hasil wawancara yang dilakukan penulis, mendapatkan keterangan bahwa memang masih ada sebagian kecil pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga tidak memiliki kesempatan dalam berprestasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa masih ada pegawai dispenda kota Palembang yang tidak melakukan kerjasama antar sesama pegawai, dan tidak ada *support* dari pimpinan. Jawaban permasalahan ini bisa saja karena pegawai tersebut merupakan orang-orang yang dianggap tidak mempunyai potensi dan kemampuan dalam bekerja atau bukan dari “lingkaran kekuasaan”, sehingga pegawai ini merasa antipati dengan hal-hal yang berbau motivasi dan prestasi kerja. Meski masih terdapat pegawai yang belum termotivasi, namun tidak mempengaruhi motivasi pegawai secara keseluruhan dalam berupaya untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sobri (2010), Sutripto (2013), dan Deni (2014). Hasibuan (2013:141) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karena motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang

Hasil temuan membuktikan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja (Y) pada dinas pendapatan daerah kota Palembang. Hal ini sesuai dengan jawaban pegawai terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Lingkungan kerja di dispenda kota Palembang sudah baik, meski masih ada sebagian kecil yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, namun tidak mempengaruhi pegawai dalam melakukan peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan. Hasil pengamatan dan wawancara peneliti terhadap pegawai yang belum puas terhadap lingkungan kerjanya diketahui terkait dengan masih adanya beberapa ruangan kerja yang tidak dilengkapi AC, pengamanan tempat parkir, fasilitas kerja yang belum memadai. Kondisi ini banyak ditemukan di beberapa UPTD dispenda kota Palembang.

Walaupun tidak mempengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan namun terhadap pegawai yang tidak merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, hendaknya juga dapat menjadi perhatian khusus pimpinan agar tidak berdampak pada prestasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan data tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja, responden secara umum tidak memperlakukan lingkungan. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kota Palembang.

Hasil ini mendukung pembuktian Sutripto (2013). Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Ahyari (2005:165) yang mengemukakan pendapatnya tentang Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karena didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh menejer perusahaan yang akan mendirikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Penyusunan suatu system produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung lingkungan kerja memuaskan dalam perusahaan yang bersangkutan.

4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang

Hasil pembuktian menunjukkan pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pendapatan daerah kota Palembang. Hasil ini sesuai dengan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap budaya kerja. Meskipun demikian, masih ada Pegawai Dispenda Kota Palembang tidak berani menanggung resiko dalam pekerjaan dan tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya. Akan tetapi variabel budaya kerja berpengaruh sangat nyata terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendapatan daerah kota Palembang.

Terhadap pegawai yang tidak berani mengambil resiko dalam pekerjaan dan tidak memahami tugas dan tanggung jawabnya, dapat menjadi perhatian pimpinan dalam memberikan arahan agar pegawai tersebut dapat berprestasi dalam bekerja. Meski masih ada sebagian kecil pegawai yang menjawab pernyataan tidak setuju dalam kuesioner ini, namun secara umum menggambarkan bahwa budaya kerja juga mempengaruhi prestasi kerja pada dinas pendapatan daerah kota Palembang, hal ini dibuktikan dengan tingginya pernyataan responden terhadap variabel budaya yang menjawab setuju dan sangat setuju dibanding tidak setuju.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang diperoleh Sutripto (2013) meskipun berbeda dengan hasil yang diperoleh Deni (2014) Hasil dari penelitian Deni (2014) diketahui bahwa, budaya organisasi tidak berpengaruh.

Menurut Wibowo (2010:376) mengatakan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumberdaya manusia kearah yang lebih baik atau lebih buruk. Ukuran kinerja dapat bermacam-macam, namun ukuran yang paling mudah adalah umuran finansial. Uraian diatas merupakan bagian dari konsep mengenai kekuatan budaya yang menjelaskan bahwa budaya perusahaan yang kuat akan membimbing tiap-tiap individu dan kelompok kearah yang sama, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan kebebasan berinovasi bagi karyawan, hal-hal tersebut berdampak positif pada kinerja perusahaan secara umum untuk terus berprestasi dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.
- b. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.
- c. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang.
- d. Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap prestasi kerja dinas pendapatan daerah kota palembang.

2. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Sebaiknya dibangun hubungan kerjasama yang harmonis antara atasan dengan bawahan.
2. Mengupayakan konstruksi tata letak ventilasi udara yang tepat, sehingga ruangan terkesan mempunyai nilai artistik dan bernuansa alami serta baik buat kesehatan tubuh.
3. Memberikan pemahaman tentang peran dan fungsi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Ahyari.2005. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Erlangga
- Deni, Muhammad. 2014. Pengaruh pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*4(1):53-65
- Hadari, Nawawi. 2003. *Kepemimpinan mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu SP 2013. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : PT. BumiAksara.
- Leonardus Bintoro Surodilogo, 2010, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Intansi*. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masngudi dan Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta : Trianandra University Press

- Robbins, Stephen P, 2006. *Organization Behavior Concepts, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Englewood Cliff. New Jersey. Prentice Hall International. Inc.
- Sedarmiyanti. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumiaksara.
- Siswoyo Haryono, 2008. *Statistik Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit MM Universitas Tridinanti Palembang, Palembang (tidak dipublikasi)
- Sobari, Adi 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 Pasca sarjana Universitas Sriwijaya. (tidak dipublikasi).
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung Penerbit Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutripto. 2013. Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen* 3(1): 63-73
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta Rajawali Pers
- Wibowo. 2013, *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Yermias, Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta : Graya Media