

## The Influence Of Organizational Characteristics, Task Division, Job Satisfaction And Employee Behavior On The Work Performance Of Employees Of The Regional Revenue Agency Of Muara Enim District

### Pengaruh Karakteristik Organisasi, Pembagian Tugas, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

Nadia Purnama Sari <sup>1)</sup>, Sulbahri Madjir <sup>2)</sup>, Yusnawati <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

<sup>2)</sup> Postgraduate Program of Serelo Lahat University

Email: <sup>1)</sup> [nadiapurnamasari738@gmail.com](mailto:nadiapurnamasari738@gmail.com), <sup>2)</sup> [madjirsulbahri@gmail.com](mailto:madjirsulbahri@gmail.com), <sup>3)</sup> [yusnawati1765#@gmail.com](mailto:yusnawati1765#@gmail.com)

#### How to Cite :

Sari, P, N. Madjir, S., Yusnawati, Y. (2023). Pengaruh karakteristik organisasi, pembagian tugas, kepuasan kerja dan perilaku pegawai terhadap prestasi kerja pegawai badan pendapatan daerah kabupaten muara enim. . JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [25 Oktober 2023]

Revised [09 Desember 2023]

Accepted [18 Desember 2023]

#### KEYWORDS

Organizational Characteristics, Division of Tasks, Job Satisfaction, Employee Behavior and Job Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, 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. Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Pembagian Tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Perilaku Pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim. Karakteristik Organisasi, Pembagian Tugas, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Pegawai berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim.

#### ABSTRACT

The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. Organizational characteristics have a significant effect on the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. The division of tasks has a significant effect on the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Job satisfaction has a significant effect on the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Employee behavior has a significant effect on the work performance of Muara

*Enim Regency Regional Revenue Agency employees. Organizational Characteristics, Division of Tasks, Job Satisfaction and Employee Behavior together have a significant effect on the work performance of Muara Enim Regency Regional Revenue Agency employees.*

## PENDAHULUAN

Pegawai adalah salah satu pilar penting bagi setiap instansi maupun organisasi. Pegawai perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan pegawai bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, pegawai juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu organisasi harus bisa mendorong pegawai agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri pegawai, sehingga organisasi dapat mempertahankan pegawai yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya.

Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, seseorang akan memiliki pencapaian hasil kerja secara kuantitas dan kualitas jika seseorang tersebut bekerja dengan maksimal. Prestasi kerja jika dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencanakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan.

Prestasi kerja pegawai sebagai usaha seseorang tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Prestasi sebagai usaha dari seseorang dalam mewujudkan tugas – tugas yang diberikan secara efektif. Prestasi kerja sama seperti kinerja yang berarti pencapaian dan apa yang dicapai, maka dalam hal ini prestasi kerja disamakan dengan kinerja yang berarti pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya.

Pegawai yang memiliki prestasi maka akan memiliki kemauan dan kemauan yang dimiliki oleh seseorang dalam sebuah organisasi dapat terlihat dari prestasinya, memiliki gagasan, ide yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Belum terbentuknya karakteristik organisasi yang ada seperti, koordinasi antar pegawai terhadap atasan belum terjalin dengan baik dan divisi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai belum terbentuk. Pembagian tugas sering mengalami kesenjangan dimana pegawai ada memiliki pembagian kerja yang banyak dan pegawai yang lainnya dengan pembagian tugas yang sedikit. Kepuasan kerja pegawai masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang bermalas – malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang bekerja dengan inisiatif sendiri. Perilaku pegawai belum menunjukkan perilaku pegawai yang baik, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang tidak suka bekerja sama dengan rekan kerja, dan masih adanya pegawai bersifat cuek terhadap rekan kerja dan memiliki hubungan yang tidak harmonis.

## LANDASAN TEORI

### Karakteristik Organisasi

Menurut Wheeler (2019). Organisasi merupakan struktural tugas atau tanggung jawab yang dikerjakan oleh masing-masing personil dari organisasi. Organisasi adalah proses penetapan tugas dan tanggung jawab orang-orang di suatu kelompok atau perusahaan agar tujuan yang ditentukan dapat tercapai.

### Pembagian Tugas

Menurut Sutarto (2020:25), pembagian tugas adalah perincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh suatu organisasi tertentu. Pembagian tugas dapat dilakukan dari atasan sampai ke tingkat yang paling

rendah. Oleh sebab itu, tujuan kantor yang harus dicapai dijabarkan dalam bentuk kegiatan, salah satunya adalah pelaksanaan pembagian tugas. Karena adanya pembagian tugas ini akan memungkinkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Pembagian tugas kepada bawahan harus jelas agar bawahan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan suatu rencana.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Bangun (2021:327), dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Ricahard (2020:312), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

### **Perilaku Pegawai**

Menurut Prawirosentono (2021:35), perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Menurut Robbins (2020:35) perilaku kerja merupakan sikap seseorang dalam bekerja di lingkungan kerja dengan menentukan sikap seseorang tersebut dengan tipe dilingkungan kerja dengan apa yang akan dikerjakannya.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Guion (2021:194), pengertian 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 Sim dan Szilagy (2019:281) prestasi kerja adalah dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencanakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

- 1.Studi Pustaka ( Library Reseach )
- 2.Studi Lapangan ( Field Reseach )
  - a) Pengamatan (Observasi). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
  - b) Wawancara (Interview). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
  - c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

### **Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

**Uji Validitas**

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 kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

**Uji Reliabilitas**

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.

**Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

**Analisis Statistik Inferensial**

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

**Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

X = Variabel – variabel bebas

b = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

**Koefisien Diterminasi**

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Diterminasi

r = Koefisien Korelasi

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- a. Ho ditolak jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- b. Ho diterima jika nilai signifikan  $F > 0,05$ , Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, Karakteristik Organisasi (X1), Pembagian Tugas (X2), Kepuasan Kerja (X3), Perilaku Pegawai (X4) Dengan Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda Variabel Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.230	1.883
	Karakteristik Organisasi	.254	.101
	Pembagian Tugas	.801	.051
	Kepuasan Kerja	.217	.112
	Perilaku Pegawai	.255	.044

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :  $Y = 1.230 + 0.254 (X1) + 0.801 (X2) + 0.217 (X3) + 0.255 (X4)$ . Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai konstanta diperoleh sebesar 1.230, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Karakteristik Organisasi (X1), Pembagian Tugas (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Perilaku Pegawai (X4) diasumsikan 0 (Nol) atau diabaikan maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 1.230.

Hasil perhitungan dan analisis variabel Karakteristik Organisasi (X1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.254, yang berarti apabila variabel Karakteristik Organisasi (X1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.254. Dengan demikian Karakteristik Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.254 atau 25.4% dan sisanya 74.6 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, pembinaan dan pengawasan.

Hasil perhitungan dan analisis variabel Pembagian Tugas (X2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,801, yang berarti apabila variabel Pembagian Tugas (X2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,801. Dengan demikian Pembagian Tugas (X2) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,801 atau 80.1% dan sisanya 19.9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, pembinaan dan pengawasan.

Hasil perhitungan dan analisis variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,217, yang berarti apabila variabel Kepuasan Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,217. Dengan demikian Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,217 atau 21.7% dan sisanya 78.3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, pembinaan dan pengawasan.

Hasil perhitungan dan analisis variabel Perilaku Pegawai (X4) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,255, yang berarti apabila variabel Perilaku Pegawai (X4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,255. Dengan demikian Perilaku Pegawai (X4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,255 atau 25.5% dan sisanya

74.5 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, pembinaan dan pengawasan.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

**Tabel 2 Uji Parsial (Uji t).**

Model	T	Sig.
Karakteristik Organisasi	3.532	.027
Pembagian Tugas	15.826	.000
Kepuasan Kerja	2.949	.025
Perilaku Pegawai	3.246	.021

Pengujian pengaruh variabel Karakteristik Organisasi (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.027 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Organisasi (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pembagian Tugas (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pembagian Tugas (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.025 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Perilaku Pegawai (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.021 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Pegawai (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Simultan (Uji F)

Dalam melakukan pengujian terhadap variabel – variabel penelitian digunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	F	Sig.
1 Regression	170.358	.000 <sup>a</sup>
Residual		
Total		

Hasil perhitungan dan analisis diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, dengan demikian menerima Ha dan menolak Ho, yang berarti variabel Karakteristik Organisasi (X1), Pembagian Tugas (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Perilaku Pegawai (X4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama

terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel – variabel terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square
1	.960 <sup>a</sup>	.922

Hasil perhitungan dan analisis diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil R Square sebesar 0,922, hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Organisasi (X1), Pembagian Tugas (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Perilaku Pegawai (X4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 92.2 % dan sisanya 7.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, pembinaan dan pengawasan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim

1. Pembagian Tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim
3. Perilaku Pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim.

### Saran

1. Karakteristik organisasi pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan melalui koordinasi antar pegawai dan maupun atasan dan devisi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus dibentuk agar prestasi kerja pegawai semakin meningkat.
2. Pembagian tugas pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim harus diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai dan jumlah pembagian kerja harus disesuaikan sehingga dengan demikian akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai meningkat.
4. Perilaku Pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya perilaku kerja pegawai harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kemampuan pegawai berinteraksi sosial, pegawai melakukan kerjasama dan pegawai bekerja dengan teliti agar prestasi kerja meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Annisa, 2019, Pengaruh Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong –Kalimantan Selatan)
- Anggun, 2019, Pengaruh Motivasi Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara
- Bangun, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Emzir, 2021. *Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, 2019.*Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Guion, 2021. Pengertian Prestasi Kerja Adalah Pencapaian Hasil Kerja Baik Secara Kuantitas Maupun Kualitas
- Hamidi, 2019. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hamsi, 2019, Pengaruh Perencanaan Kerja, budaya kerja dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Safaat Palembang
- Handoko, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hair et al., 2018. *Multivariate dataAnalysis*”, Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Hastan, 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pembagian Tugas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pemerintah Kelurahan Kalíbaru Jakarta Utara
- Manulang, 2019. *Dasar - Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Maryono, 2018, Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dí Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kutai Barat
- Mayasari, 2019, Pengaruh Karakteristik Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sípil Kota Medan
- Mirwan. 2019, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pembagian Tugas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indo Metro
- Robbins, 2020. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, 2022. *Metode penelitian sosial*. Bandung Refika, Aditama
- Sim dan Szilagy, 2019. Prestasi kerja adalah dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencanakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan
- Sintianah, 2018, Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dí Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sípil Kabupaten Semarang
- Sinti Darwanti, 2021, Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dí Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Padang Bulan Kecamatan Medan Baru
- Sitriani, 2019. Pengaruh Pembagian Tugas, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tangerang
- Soerjano Soekanto, 2018. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Penerbit Universitas. Indonesia,
- Sri Hani, 2018, Pengaruh Motivasi, Pembagian Tugas dan Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sulastri, 2019, Pengaruh Karakteristik Organisasi, Pembagian Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dí Bank Danamon Cabang Manado
- Sunyoto, 2020. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suwatno, 2021. *Manajemen SDM dalam Prganisasi*. Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Theedens, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Terry, 2021, *Dasar – Dasar Manajemen*, Edisi, Revisi, Bumi. Aksara, Jakarta
- Tika Yanti, 2021. Beberapa karakteristik organisasi. Artikel