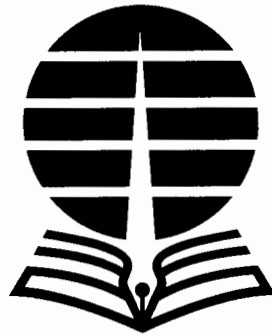


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI KABUPATEN KAUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

AWALUDIN MARIPATULLAH

NIM. 500634082

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MEGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul
**Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur**
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang
dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik

Bengkulu, Juni 2016

Yang Menyatakan



(AWALUDIN MARIPATULLAH)

NIM. 500634082

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur

Penyusun TAPM : **AWALUDIN MARIPATULLAH**

NIM : 500634082

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Minggu, 5 juni 2016

Menyetujui :

Pembimbing II



Dr. Sugilar, M.Pd

NIP. 195705031987031002

Pembimbing I



Dr. Husaini, SE, M.Si, Ak. CA

NIP. 197104031997021001

Penguji Ahli



Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Program Pascasarjana



Muhamad Nasoha, S.E, M.Sc

NIP. 19781111 200501 1001

Direktur
Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc, Ph.D

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MEGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : **AWALUDIN MARIPATULLAH**
 NIM : 500634082
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Lingkungan Oganisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu, 5 Juni 2016
 Waktu : 11.00 WIB sampai dengan 12.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Sugilar, M.Pd

Penguji Ahli

Nama : Dr. FX. Bambang Wiharto, M.M

Pembimbing I

Nama : Dr. Husaini, SE, M.Si, Ak. CA

Pembimbing II

Nama : Dr. Sugilar, M.Pd

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur”. Tesis ini disusun untuk melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Pascasarjana (S2) Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.

Penulisan Tesis ini dapat diselesaikan berkat adanya dorongan, arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Husaini, SE, M.Si, Ak, CA sebagai Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, pengarahan dan bimbingan dalam rangka penulisan Tesis.
2. Bapak Dr. Sugilar, M.Pd, sebagai Pembimbing II yang senantiasa memberikan petunjuk, pandangan dan pengarahan dalam penulisan Tesis ini.
3. Bapak Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian pada instansi yang dipimpinnya.

Disadari bahwa Tesis ini belum begitu sempurna, baik dalam penyajian, isi maupun metodologinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, guna untuk sempurnanya Tesis ini. Akhir kata, tiada lain harapan penulis semoga tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bengkulu, Mei 2016

Penulis,

RIWAYAT HIDUP

Nama : **AWALUDIN MARIPATULLAH**
NIM : 500634082
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir : Lampung, 08 - 02 – 1986

Riwayat Pendidikan : SDN 13 Curup Kab. Rejang Lebong Pada Tahun 1998
SLTPN 5 Curup Kab. Rejang Lebong Pada Tahun 2001
SLTAN 12 Sukarame Tanjung Karang Bandar Lampung Pada
Tahun 2004
S1 Universitas Dehasen Bengkulu Pada Tahun 2013

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 s/d 2007 sebagai Staf di Kantor Camat Muara
Sahung Kabupaten Kaur
Tahun 2007 s/d 2013 sebagai Staf di Dinas Nakertrans
Kabupaten Kaur
Tahun 2013 s/d 2016 sebagai Staf di Dinas Sosnakertrans
Kabupaten Kaur

Bintuhan, 5 juni 2016



(AWALUDIN MARIPATULLAH)
NIM. 500634082

DAFTAR ISI

		Halaman
HALAMAN JUDUL.....		I
HALAMAN PERSETUJUAN		ii
HALAMAN PENGESAHAN.....		iii
KATA PENGANTAR.....		iv
MOTTO.....		v
DAFTAR ISI.....		vi
DAFTAR LAMPIRAN.....		vii
ABSTRAK.....		viii
BAB I.	PENDAHULUAN.....	1
	1.1. Latar Belakang.....	1
	1.2. Rumusan Masalah.....	5
	1.3. Tujuan Penelitian.....	6
	1.4. Ruang Lingkup.....	6
	1.5. Manfaat Penelitian	6
BAB II.	TINJAUAN PUSTAKA.....	8
	2.1. Landasan Teori.....	8
	2.1.1. Organisasi Pemerintah Daerah.....	8
	2.1.2. Lingkungan Oganisasi.....	11
	2.1.3. Pengertian Prestasi Kerja.....	18
	2.1.4. Penilaian Prestasi Kerja.....	21
	2.1.5. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	26
	2.1.6. Produktivitas Kerja.....	28

2.2. PenelitianTerdahulu	30
2.3. Hipotesis.....	31
2.4. Kerangka Berpikir.....	33
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1. Desain Penelitian.....	35
3.2. Definisi Operasional.....	35
3.3. Narasumber.....	42
3.4. Metode Pengambilan Sampel.....	42
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6. Teknik Analisis Data.....	44
3.7. Pengujian Hipotesis.....	44
3.8. Uji Kualitas Data.....	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Gambaran Umum.....	46
4.1.2. Lingkungan Internal.....	48
4.1.3. Lingkungan Eksternal.....	48
4.1.4. Prestasi Kerja Pegawai.....	49
4.1.5. Uji Reliabilitas dan Validitas.....	49
4.2. Hasil Analisis Data.....	51
4.3. Pengujian Hipotesis.....	51
4.4. Pembahasan Hipotesis.....	53

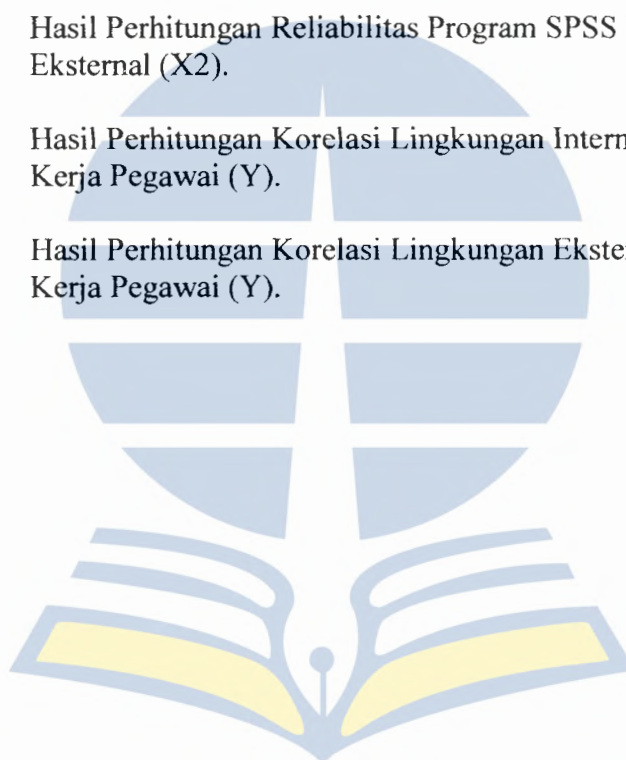
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	56
	5.1. Kesimpulan.....	56
	5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I. Tabulasi Data Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Internal (X1).
- Lampiran II. Tabulasi Data Hasil Penelitian Variabel Lingkungan Eksternal (X2).
- Lampiran III. Tabulasi Data Hasil Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y).
- Lampiran IV. Hasil Perhitungan Regresi Program SPSS.
- Lampiran V. Hasil Perhitungan Reliabilitas Program SPSS Variabel Lingkungan Internal (X1) .
- Lampiran VI. Hasil Perhitungan Reliabilitas Program SPSS Variabel Lingkungan Eksternal (X2).
- Lampiran VII. Hasil Perhitungan Korelasi Lingkungan Internal (X1) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y).
- Lampiran VIII. Hasil Perhitungan Korelasi Lingkungan Eksternal (X2) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y).



PENGARUH LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KAUR

Oleh:
Awaludin Maripatullah¹
Dr. Husaini, SE, M.Si, Ak, CA²
Dr. Sugilar, M.Pd³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Data penelitian yang digunakan untuk lingkungan organisasi adalah data primer yang diperoleh melalui angket pada 39 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan program analisis SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang terdiri dari lingkungan internal tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kab. Kaur dan lingkungan eksternal terbukti berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Secara keseluruhan model regresi adalah signifikan dalam memprediksi pengaruh lingkungan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal, Prestasi Kerja Pegawai.

¹Mahasiswa Magister Manajemen

²Pembimbing I

³Pembimbing II

THE INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL ORGANIZATIONS WORKING ON THE ACHIEVEMENT CIVIL SERVANTS IN THE DEPARTMENT OF SOCIAL MANPOWER AND TRANSMIGRATION DISTRICT OF KAUR

By:
Awaludin Maripatullah¹
Dr. Husaini, SE,M.Si,Ak, CA²
Dr. Sugilar, M.Pd³

ABSTRACT

This research aims to know the influence of environment organizations against achievement of employment civil servant (PNS) in the service of Social labor and Transmigration Kaur District. Research data used for the organizational environment is the *primary* data obtained via the question form on 39 people civil servant Department of Social labor and Transmigration Kaur District. Methods of analysis used was multiple linear regression with SPSS Analysis program.

The results showed that the internal environment has no effect against the work achievement of Social Service Employees manpower and transmigration kab. Kaur and external *environment* proved influential positive towards the achievements of the work of civil servant (PNS) in the service of Social labor and Transmigration Kaur District. Overall regression model was significant in predicting the influence of environment organizations against achievement of work employees.

Keywords: Internal Environment, External Environment, The Achievements Of The Work Of Employees.

¹Student Management Master's Degree

²Supervisor I

³Supervisor II

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lingkungan Organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi, terdapat dua jenis klasifikasi lingkungan organisasi yakni lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal (internal environment) adalah faktor-faktor atau kondisi umum yang berada di dalam suatu organisasi, lingkungan eksternal (eksternal environment) adalah segala sesuatu di luar batasan organisasi yang mungkin memengaruhinya (Indrawijaya, 2002:24). Sedangkan Indra Wijaya (2002:26) mengemukakan bahwa:

Lingkungan internal yang berpengaruh langsung dalam organisasi meliputi perlengkapan dan peralatan kerja, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi. Lingkungan eksternal dibagi dua yaitu yang berpengaruh langsung dan tidak langsung, contoh yang berpengaruh langsung adalah organisasi pesaing. Sedangkan untuk contoh lingkungan eksternal yang tidak berpengaruh langsung adalah kondisi politik, ekonomi dan sosial. Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya pada manajemen tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk bersikap tanggap dan adaptif.

Fenomena umum yang sering terlihat pada organisasi perangkat daerah selama ini adalah banyaknya pegawai yang kurang produktif, motivasi dan prestasi kerja yang rendah. Pegawai banyak yang malas-malasan, datang terlambat, santai dan volume kerja yang sedikit. Banyak hal yang dapat menyebabkan kondisi pegawai yang demikian. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah lingkungan organisasi,

baik lingkungan internal, maupun lingkungan eksternal. Perlengkapan dan peralatan kerja yang minim dapat menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, sehingga tidak dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Kompetensi pegawai itu sendiri juga dapat sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Pegawai dengan kompetensi yang rendah akan sulit untuk mendapat prestasi kerja yang tinggi. Selain itu, faktor internal lainnya yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi menyangkut sikap dan pandangan pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja (Donelly, 2007:35).

Pelaksanaan pembangunan pada era otonomi daerah memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Pembangunan pada otonomi daerah memerlukan kemampuan daerah dalam mengelola seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk mendorong tumbuhnya percepatan pembangunan seluruh aspek-aspek kehidupan masyarakat. Organisasi perangkat daerah seperti dinas, badan dan kantor memegang peranan penting dalam mempercepat perkembangan dan kemajuan masyarakat sehingga tercapai kesejahteraan yang diharapkan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap organisasi, termasuk organisasi perangkat daerah (Fernanda, 2003:44).

Dalam organisasi perangkat daerah, Pegawai Negeri Sipil merupakan komponen utama yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kemampuan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan agar tugas,

pekerjaan dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dapat terlaksana dengan baik. Prestasi kerja yang tinggi merupakan indikator dari keberhasilan Pegawai Negeri Sipil dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan (Faisal, 2006:47).

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur adalah salah satu organisasi perangkat daerah Kabupaten Kaur yang mempunyai tugas pokok dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan dalam bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, merupakan unsur pelaksana pemerintah kabupaten yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinyaperlu dilakukan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang Nomor: 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor: 43 Tahun 1999 mengamanatkan bahwa pembinaan Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada sistem prestasi kerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya. Manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk pencapaian prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Manajemen memiliki fungsi-fungsi dasar yang berlaku di setiap organisasi, yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Pada dasarnya manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson, 2007:32).

Kosim (2008:14) mengemukakan bahwa:

Penilaian prestasi kerja diperlukan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi berdasarkan tolok ukur dan standar-standar yang ditetapkan. Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan untuk mengetahui kelebihan maupun kekurangan seseorang dan dapat dijadikan sebagai dasar pemberian penghargaan atau remunerasi. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai digunakan juga sebagai dasar pengembangan karir melalui program-program pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas pegawai untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut adalah lingkungan organisasi, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal (Kosim, 2008:14)

Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik merupakan harapan dari setiap organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam organisasi diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja tersebut. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dalam suatu organisasi diperlukan sistem penilaian prestasi kerja memadai.

Indrawijaya (2002:201) menyatakan bahwa "Lingkungan suatu organisasi terdiri dari beberapa variabel yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi suatu organisasi". Berdasarkan definisi tersebut, maka beberapa unsur lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur adalah perlengkapan dan peralatan kerja, kompetensi pegawai, kesejahteraan

pegawai, kepemimpinan, hubungan dengan organisasi lain, budaya daerah dan adat istiadat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan dalam tesis dengan Judul: Pengaruh Lingkungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk dapat mengarahkan dan memudahkan dalam penelitian yang terfokus sistematis, penulis mencoba merumuskan masalah yang akan di bahas dalam penulisan tesis ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Internal Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai?
2. Apakah Lingkungan Eksternal Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti pengaruh lingkungan internal organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

2. Untuk menguji dan memperoleh bukti pengaruh lingkungan Eksternal organisasi terhadap prestasi kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

1.4. Ruang Lingkup

Agar pembahasan tetap terfokus, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh lingkungan organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, diharapkan dapat lebih memahami pengaruh lingkungan organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, serta menambah wawasan penulis dalam bidang organisasi.
2. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dalam menetapkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai.
3. Bagi institusi pendidikan, dapat menjadi referensi bagi calon peneliti selanjutnya serta sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama Program Megister Manajemen.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Organisasi Pemerintah Daerah

Suatu organisasi dibentuk sebagai wadah untuk melakukan kerjasama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi perusahaan dibentuk dengan tujuan untuk mendapatkan laba, organisasi pemerintah dibentuk untuk dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Organisasi sosial dan kemasyarakatan dibentuk untuk mencapai tujuan kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan (Supriyadi, 2003:19).

Pengertian organisasi dalam arti statis adalah merupakan wadah yang berupa struktur atau bagan organisasi, tempat berkumpulnya orang-orang atau anggota yang melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan dalam arti dinamis organisasi merupakan suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan, pembatasan tugas dan tanggung jawab serta wewenang, hubungan kerja, sehingga memungkinkan orang-orang atau anggota organisasi dapat berinteraksi dalam pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Supriyadi, 2003:20).

Dari uraian di atas maka sebenarnya terdapat dua aspek dalam organisasi, yaitu aspek struktur organisasi yang meliputi pengelompokan orang secara formal dan bagan organisasi dan aspek proses perilaku yang meliputi komunikasi, pembuatan keputusan,

motivasi dan kepemimpinan. Budaya organisasi akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi sebenarnya merupakan suatu sikap dan perilaku manajemen yang dikembangkan untuk menghadapi tantangan baru, merubah cara kerja lama dengan cara baru yang berorientasi untuk memuaskan kebutuhan masyarakat, pelanggan melalui proses yang terkendali yang melibatkan semua SDM dalam seperangkat sistem, teknik dan alat-alat pendukung.

Kosim (2000:148) mengemukakan bahwa, “organisasi dapat diartikan sebagai suatu kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Adanya organisasi didorong oleh rasa kesadaran manusia yang pada hakikatnya membutuhkan bantuan orang lain. Dengan organisasi akan ada koordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu Siagian (dalam Indrawijaya, 2002:3) mengemukakan:

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Selanjutnya Atmosudirdjo (dalam Indrawijaya, 2002:4) mengemukakan bahwa, “organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja bersama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu”. Lebih jauh (Indrawijaya, 2002:4)

menjelaskan bahwa, “organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama”.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat tiga unsur utama organisasi, yaitu adanya dua orang atau lebih, adanya kerja sama dan adanya tujuan yang hendak dicapai. Dalam organisasi yang besar, seperti departemen dilingkungan pemerintahan, pemerintah daerah dan perusahaan negara pengertian organisasi menjadi makin komplek, strukturnya menjadi rumit, dan tingkat formalitas menjadi makin besar. Dinas, kantor, badan, dan lembaga adalah salah satu bentuk organisasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sistem pemerintahan daerah pada hakikatnya merupakan uraian tentang bagaimana mekanisme pemerintahan daerah dijalankan oleh kepala daerah.

Organisasi perangkat daerah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bahwa:

Perangkat Daerah adalah organisasi/lembaga pada Pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Satuan Polisi Pamong Praja sesuai dengan kebutuhan daerah.

Selanjutnya dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan:

- (1) Organisasi Perangkat Daerah dibentuk berdasarkan pertimbangan:
 - a. Kewenangan pemerintah yang dimiliki oleh daerah.
 - b. Karakteristik, potensi dan kebutuhan daerah.
 - c. Kemampuan keuangan daerah.
 - d. Ketersediaan sumber daya aparatur.
 - e. Pengembangan pola kerjasama antar daerah dan/atau dengan pihak ketiga.
- (2) Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Daerah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah ini.
- (3) Peraturan Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) menetapkan pembentukan, kedudukan, tugas, fungsi dan struktur organisasi perangkat daerah.
- (4) Penjabaran tugas dan fungsi perangkat daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Kepala Daerah (Tim Redaksi Fokusmedia, 2004:4).

Setiap organisasi perangkat daerah tersebut akan memerlukan seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi dari masing-masing organisasi tersebut. Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Dinas Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas, Lembaga Teknis Daerah dipimpin oleh Kepala Kantor atau Badan dan Kecamatan dipimpin oleh Camat. Pemimpin mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting bagi kelancaran penyelenggaraan pemerintah sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

2.1.2 Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat dua jenis klasifikasi

lingkungan yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal yang berpengaruh langsung dalam organisasi meliputi pegawai, pimpinan, peralatan dan perlengkapan kerja. Lingkungan eksternal dibagi dua yaitu yang berpengaruh langsung dan tidak langsung. Lingkungan eksternal langsung adalah unsur-unsur yang berpengaruh langsung terhadap organisasi, yang terdiri dari pesaing (competitors), penyedia (suppliers), langganan (customers), lembaga keuangan (financial institutions), pasar tenaga kerja (labour supply), dan perwakilan-perwakilan pemerintah. Sedangkan lingkungan eksternal tidak langsung meliputi berbagai faktor, antara lain kondisi ekonomi, politik dan hukum, sosial budaya, demografi, teknologi, dan kondisi global yang mungkin mempengaruhi organisasi. Lingkungan internal perusahaan merupakan kekuatan-kekuatan yang ada dalam organisasi itu sendiri dan memiliki sifat yang dapat dikontrol oleh manajemen (Harold E, 2009:37)

Teknologi merupakan salah satu faktor lingkungan umum yang paling cepat mengalami perubahan. Teknologi pun menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan manajer terutama dalam hal pengembangan organisasi (Kosim, 2008:52).

Globalisasi juga dapat mempengaruhi organisasi. Pimpinan dari organisasi besar maupun kecil semakin ditantang dengan

meningkatnya perkembangan lingkungan sebagai dampak dari adanya pasar global yang merupakan bagian dari lingkungan eksternal.

Lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat dua jenis klasifikasi lingkungan yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal yang berpengaruh langsung dalam organisasi meliputi karyawan/pegawai organisasi dalam, serta pimpinan manajer. Lingkungan eksternal dibagi dua yaitu yang berpengaruh langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan eksternal yang berpengaruh langsung adalah organisasi pesaing, pemasok komunitas lokal, konsumen, NGO dan lainnya (Kosim, 2008:54).

Sedangkan untuk contoh lingkungan eksternal yang tidak berpengaruh langsung adalah kondisi politik, ekonomi dan sosial. Lingkungan secara umum yang harus dianalisis kekuatannya oleh manajer karena mempengaruhi pembuat keputusan dan perencanaan adalah kekuatan teknologi, ekonomi, demografi, sosial budaya serta politik dan hukum. Kekuatan teknologi adalah kombinasi dari kemampuan dan peralatan yang digunakan manajer dalam desain, produksi dan distribusi barang dan jasa. Perubahan teknologi informasi juga mempengaruhi kerja alami organisasi termasuk kerja

manajer di dalamnya (<https://wordpress.com/2013/04/19/lingkungan-organisasi-2>).

Kekuatan ekonomi mempengaruhi kebaikan dari suatu negara termasuk suku bunga, inflasi, pengangguran dan pertumbuhan ekonomi. Kekuatan ekonomi memberikan banyak peluang serta hambatan untuk manajer dan memberikan perubahan bagi seluruh organisasi. Kekuatan demografis adalah hasil dari perubahan sikap karakteristik dari populasi seperti umur, jenis kelamin, etnis, ras, orientasi seksual, dan kelas sosial. Perubahan ini menyarankan organisasi untuk menemukan cara untuk memotivasi dan memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai (Supriyadi, 2003:46).

Kekuatan politik dan hukum adalah hasil dari perubahan dalam hukum dan regulasi seperti deregulasi industri, privatisasi organisasi dan peningkatan tekanan dalam perlindungan lingkungan. Dari sini, manajer mengambil keuntungan dari kesempatan yang diciptakan dari perubahan politik, ekonomi dan hukum secara global sebagai tantangan utama (Supriyadi, 2003:47).

Kekuatan sosial budaya adalah tekanan yang berasal dari struktur sosial dalam masyarakat di suatu negara. Struktur sosial adalah pengaturan hubungan antara individual dan grup dalam masyarakat. Masyarakat berbeda secara substansi dalam struktur sosial karena terdapat derajat tinggi dan rendah. Karena berbagai kekuatan

dalam lingkungan umum tersebut, manajer individual dan organisasi harus responsif dalam perubahan dan perbedaan diantara struktur sosial dan budaya nasional dalam semua negara dimana mereka beroperasi (Supriyadi, 2003:48).

Terdapat kompleksitas dan ketidakmungkinan untuk diprediksi. Kompleksitas yang mengacu kepada kekuatan yang mempengaruhi organisasi misalnya jumlah kompetitor. Ketidakmungkinan diprediksi adalah tingkat ketidakpastian kekuatan yang dapat mempengaruhi organisasi. Terdapat empat tipe lingkungan yakni lingkungan tenang, lingkungan bervariasi, lingkungan badai lokal dan lingkungan bergolak. Alasan mengapa kita menganalisis lingkungan yaitu untuk mengetahui dan meramalkan apa yang terjadi besok, menyadari dan mengantisipasi resiko dari tindakan yang dilakukan organisasi, untuk menganalisis faktor politik, sosial, ekonomi (Soeharyo, 2004: 32).

Lingkungan eksternal (*external environment*) adalah segala sesuatu di luar batasan organisasi yang mungkin mempengaruhinya. Lingkungan internal (*Internal environment*) adalah faktor-faktor atau kondisi umum yang berada di dalam suatu organisasi. Lingkungan eksternal terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan Umum (*general environment*), disebut juga lingkungan yang tidak berpengaruh langsung kepada organisasi (*indirect environment*) yaitu serangkaian dimensi dan kekuatan yang luas yang

berada di sekitar organisasi yang menciptakan keseluruhan konteks organisasi. Meskipun Lingkungan umum tidak mempengaruhi organisasi secara langsung, namun harus tetap diperhitungkan dalam pengambilan keputusan organisasi. Lingkungan umum terdiri dari dimensi ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik-hukum, dan internasional (Soeharyo, 2004: 33).

Lingkungan tugas (*task environment*), disebut juga lingkungan yang berpengaruh langsung kepada organisasi (*direct environment*) yaitu unsur-unsur luar organisasi yang secara spesifik berpengaruh secara langsung kepada organisasi. Lingkungan ini terdiri dari dimensi kompetitor, pelanggan, pemasok, regulator, dan partner strategis (Meir, 2009:39).

Dimensi ekonomi adalah kesehatan dan vitalitas keseluruhan dari sistem ekonomi di mana organisasi beroperasi. Apabila kondisi ekonomi mengalami guncangan, maka akan berpengaruh secara langsung kepada organisasi. Faktor-faktor ekonomi yang terutama sangat penting bagi bisnis adalah pertumbuhan ekonomi secara umum, inflasi, tingkat bunga, dan tingkat pengangguran (Meir, 2009:40).

Dimensi Teknologi. Dimensi ini merefleksikan metode-metode yang tersedia untuk mengubah sumber daya menjadi produk atau jasa. Perubahan teknologi akan mempengaruhi cara organisasi mengubah sumber daya tersebut. Sosial Budaya meliputi sikap,

norma, adat, gaya hidup, nilai, kebiasaan, dan karakteristik demografi masyarakat di mana organisasi berada. Politik-Hukum berupa peraturan pemerintah mengenai bisnis dan hubungan umum antara bisnis dan pemerintah. Undang-undang dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah bisa memberikan dampak yang besar bagi kelangsungan hidup organisasi. ([https:// wordpress.com/2013/04/19/lingkungan-organisasi-2](https://wordpress.com/2013/04/19/lingkungan-organisasi-2)).

Menurut Purwanti dan Fattah (2011), lingkungan internal adalah tempat pimpinan bekerja yang mencakup budaya perusahaan, teknologi produksi, struktur organisasi, dan fasilitas fisik. Menurut Margareta (2012), lingkungan internal organisasi merupakan kekuatan-kekuatan yang ada dalam organisasi itu sendiri dan memiliki sifat yang dapat dikontrol oleh manajemen.

Organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dimana dia berada sehingga mengharuskan manajemen memperhatikan fenomena yang terjadi pada lingkungan organisasi. Pengaruh lingkungan tersebut sangat berbeda antara satu organisasi dan organisasi lainnya, bahkan antara satu divisi dengan divisi lainnya serta antara satu tingkatan yang lebih tinggi dengan tingkatan yang lebih rendah (Anton, 2011).

2.1.3 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Prabowo (2005:23) mengemukakan bahwa, “prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai”. Suryabrata (2004:22) menyatakan bahwa, “prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan”.

Sedangkan menurut Lawler (dalam As'ad, 2001:12) prestasi kerja adalah “suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efisien dan efektif”. Lawler & Porter (dalam As'ad, 2001:24) menyatakan bahwa, “prestasi kerja adalah kesuksesan kerja yang diperoleh seseorang dari perbuatan atau hasil yang bersangkutan”. Dalam lingkup yang lebih luas, Jewell & Siegall (2000:12) menyatakan bahwa, “prestasi merupakan hasil sejauh mana anggota organisasi telah melakukan pekerjaan dalam rangka memuaskan organisasinya”.

Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (2004:31) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”. Poerwadarminta (2008:768) mengemukakan bahwa “Prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan)”. Selanjutnya Kadariah (2003:178)

mengatakan “Prestasi adalah hasil yang dicapai atau seharusnya dicapai”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang pegawai dalam bekerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur dan bermoral tinggi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan baik diperlukan kemampuan kerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Setidaknya ada tiga dimensi pokok kemampuan yang diperlukan oleh Pegawai Negeri Sipil yaitu pengetahuan/wawasan, keterampilan/keahlian dan sikap yang menunjukkan etos kerja seperti kedisiplinan, semangat dan motivasi. Untuk mengukur berhasil atau tidaknya Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional diperlukan penilaian atas pelaksanaan tugas tersebut. Penilaian tersebut guna untuk mengukur bagaimana tingkat prestasi pegawai yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari

seluruh proses manajemen kepegawaian. Penilaian prestasi kerja mempunyai arti penting bagi pegawai yang bersangkutan dan bagi institusi pemerintah terutama bagi manajemen kepegawaian. Bagi pegawai penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur dan pengembangan karir. Bagi pihak institusi pemerintah terutama manajemen kepegawaian penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai arti penting dan peran dalam pengambilan kebijakan dalam berbagai hal proses manajemen kepegawaian secara efektif seperti identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, promosi dan pemberian penghargaan serta penggajian (Surya, 2001:41).

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam satu tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur:

- 1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%.
- 2) Perilaku kerja dengan bobot nilai 40 %.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Sedangkan perilaku kerja memuat

unsur-unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan (Yayasan Purbaka, 2013:33).

2.1.4 Penilaian Prestasi Kerja

Hal utama yang dituntut oleh suatu organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun organisasi tempat ia bekerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pelayanan organisasi.

Bagi pegawai, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Asnawi (2009:22) mengemukakan bahwa:

Didalam proses penilaian prestasi kerja, terdapat berbagai macam teknik penilaian yang dapat digunakan, baik yang objektif maupun yang subjektif. Penilaian yang objektif akan mendasarkan pada data yang masuk secara otentik, baik yang menyangkut perilaku kerja, kepribadian, maupun data mengenai produktivitas. Sedangkan penilaian yang subjektif sangat tergantung pada *judgment* pihak penilai. Oleh karena itu, terutama untuk hasil penilaian yang subjektif, hasil tersebut perlu untuk dianalisis dengan lebih teliti, sebab ia dapat berakhir dengan relatif ataupun absolut. Hal ini harus diperhatikan menimbang banyaknya penyimpangan perilaku (*behavioral barriers*), baik yang bersifat penyimpangan interpersonal maupun penyimpangan politis.

Subjek penilai dapat merupakan atasan langsung, masyarakat, rekan kerja, bawahan, diri sendiri, ataupun majelis penilai. Pendapat yang serupa juga dikemukakan oleh Dessler (2003:43) bahwa, "subjek penilai adalah pejabat khusus, komite khusus, ataupun dirinya sendiri". Sedikit berbeda dari beberapa teknik penilaian prestasi kerja seperti yang telah dikemukakan di atas, terdapat suatu teknik penilaian yang dikemukakan oleh Schultz (dalam Asnawi, 2009:23) yang membedakan teknik penilaian yang diterapkan untuk tenaga kerja yang melaksanakan fungsi produksi dengan tenaga kerja yang tidak melaksanakan fungsi produksi. Bahwa "bagi tenaga kerja yang melaksanakan fungsi produksi, teknik penilaiannya akan berorientasi pada jumlah produksi, kualitas produksi, ada tidaknya atau jumlah kecelakaan kerja, tingkat penghasilan atau upah, absensi, dan peranan interaksi dalam kerja sama".

Sedangkan menurut Djamin (2001:20) bahwa, "yang pertama diperlukan dalam penilaian prestasi kerja adalah ukuran mengenai

sukses, dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan pada suatu lembaga". Sinungan (2003:21), bahwa "beberapa syarat kriteria yang baik dalam penilaian prestasi kerja adalah apabila lebih reliabel, realistis, representatif dan predictabel". Dalam hal ini dikatakan oleh Meir, bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain ialah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dikatakan selanjutnya, bahwa dimensi mana yang lebih penting, adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya. Untuk pekerjaan yang non produksi, dimana penentuan produktif tidaknya didalam bekerja biasanya didapat melalui human judgments atau pertimbangan subjektif, cara penilaian yang lazim ditempuh, antara lain melalui penilaian (rating), dan self rating.

Setiap tahun para Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima prestasi kerja. Dalam penilaian prestasi kerja pegawai tersebut dituangkan hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS selama satu tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai yang merupakan atasan PNS yang bersangkutan. Hasil penilaian ini sangat penting artinya bagi pembinaan karier PNS yang bersangkutan. Secara umum, penilaian pekerjaan pegawai merupakan salah satu dari proses manajemen kepegawaian. Tujuan utama dilakukan penilaian terhadap pekerjaan PNS adalah untuk mengetahui bagaimanakah prestasi kerja pegawai

yang dinilai tersebut. Dari penilaian tersebut dapat diketahui apakah pegawai yang bersangkutan telah bekerja dengan baik atau belum, jika belum dimana kekurangan dan kelemahannya dan tindakan apa yang harus dilakukan, jika prestasi kerjanya sudah baik kebijakan apa yang dapat diberikan kepada pegawai tersebut.

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan suatu bentuk evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Suatu penilaian dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja pegawai jika penilaian tersebut dilakukan dengan serangkaian kriteria tertentu, objektif, praktis, berkaitan langsung dengan pekerjaannya dan dengan standar penilaian yang jelas. Penilaian yang demikian dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan manajemen kepegawaian dan banyak manfaat yang diperoleh baik institusi pemerintah maupun pegawai yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil melakukan tugas pada berbagai bidang tugas pekerjaan. Sebagai contoh: guru tugasnya mengajar, paramedis bertugas memberikan pelayanan kesehatan, dan tenaga administrasi melakukan tugas dibidang keadministrasian.

Pemberian angka (nilai) prestasi kerja pegawai tersebut dilakukan pejabat penilai yang merupakan atasan pegawai yang bersangkutan. Dapat dipahami bahwa para atasanlah yang dianggap paling mengenali sikap, perilaku, ketekunan, loyalitas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para bawahannya. Namun penilaian

tersebut tetap harus dilakukan secara objektif dengan metode, prosedur, kriteria dan instrumen yang baik.

Tidak dapat diketahui dengan pasti apakah ide penilaian ini berasal dari paradigma Kaizen atau TQM. Manajemen Mutu Total (*Total Quality Management, TQM*) banyak diterapkan dan dikembangkan oleh perusahaan Amerika untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Penerapan proses TQM dimaksudkan agar perusahaan mampu meningkatkan mutu produk dan jasanya. Dalam TQM ditetapkan beberapa kriteria yang menuntut perusahaan untuk menunjukkan prestasi sebagai berikut (Gibson, 2007:181):

1. Memahami dan mematuhi ide bahwa konsumenlah yang menjadi penilai terakhir mutu produk serta jasa.
2. Menunjukkan ketangguhan kepemimpinan melalui komitmen organisasi dalam mengembangkan mutu dan mengatasi hambatannya.
3. Secara berkesinambungan mengembangkan seluruh operasi dan aktivitas kerja untuk mencapai tingkat efisiensi yang semakin tinggi. Pengembangan metode produksi, proses dan organisasi harus menjadi komitmen abadi.
4. Pengambilan keputusan mencerminkan fakta, data, dan analisis, bukan tradisi dan kebiasaan.
5. Partisipasi pegawai dalam mencapai mutu.

Manajemen Mutu Total (TQM) diarahkan pada kinerja organisasi dan penilaian kinerjanya pada akhirnya dilakukan oleh konsumen. Sedangkan penilaian PNS merupakan penilaian kinerja individu pegawai yang bersangkutan dan penilaiannya dilakukan oleh pejabat penilai yang merupakan atasannya bukan oleh pengguna jasa pegawai tersebut.

2.1.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan aspek yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai bermanfaat baik bagi organisasi, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan dalam rangka pengembangan karirnya. Banyak metode yang telah dikembangkan untuk penilaian prestasi kerja pegawai. Siagian (2001:234) mengemukakan:

Beberapa metode penilaian prestasi kerja tersebut adalah sebagai berikut: 1) skala peringkat, 2) penggunaan checklist, 3) pilihan terarah, 4) insiden kritis, 5) evaluasi lapangan, 6) tes dan observasi, dan 7) pendekatan-pendekatan yang bersifat komparatif.

Penilaian prestasi kerja dengan metode skala peringkat dilakukan dengan menentukan faktor-faktor kritis dalam suatu pekerjaan, seperti kesetiaan, prakarsa, ketekunan, sikap, kerjasama, kejujuran, kecermatan ketelitian dan ketekunan. Faktor-faktor yang dinilai tersebut sangat tergantung dengan jenis pekerjaan pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, untuk pekerjaan operator komputer, kecepatan, ketelitian dan kerapian mungkin merupakan faktor yang dianggap penting dalam penilaian prestasi kerja. Setelah faktor yang dinilai ditentukan, maka dapat diberikan penilaian dengan kategori amat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang.

Metode penilaian dengan penggunaan checklist pada dasarnya adalah sama dengan metode lainnya, perbedaannya adalah dalam

checklist faktor-faktor yang dinilai diberi bobot tertentu. Bobot untuk berbagai faktor berbeda untuk satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, sehingga penilaian benar-benar terkait dengan jenis pekerjaan seseorang. Sedangkan metode pilihan terarah merupakan penilaian yang mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan tersebut menyangkut berbagai faktor yang menggambarkan sikap dan perilaku pegawai yang dinilai.

Metode penilaian lain adalah insiden kritical. Dengan metode ini, penilai melakukan pencatatan terhadap peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangkaian pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik yang bersifat positif maupun negatif.

Penggunaan metode penilaian evaluasi lapangan dilakukan dengan meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas di bagian kepegawaian dan para ahli itu turut ke lapangan melakukan penilaian atas prestasi kerja pegawai. Untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan tes dan observasi. Pegawai yang dinilai diuji kemampuannya, melalui tes tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan atau melalui ujian praktek yang langsung diobservasi oleh penilai. Sedangkan metode penilaian

dengan pendekatan-pendekatan komparatif dilakukan dengan membandingkan prestasi pegawai tertentu dengan pegawai lainnya. Perbandingan demikian dipandang bermanfaat bagi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kenaikan gaji dan upah, promosi dan pemberian berbagai bentuk imbalan dan penghargaan kepada para pegawai.

2.1.6 Produktivitas Kerja

Produktivitas akan tercipta jika para anggota organisasi menguasai, sungguh-sungguh apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian masih sering ditemui di kantor, dinas atau instansi tertentu ada pegawainya yang tidak bekerja secara profesional sehingga produktivitas tidak dapat tercapai. Persoalan *like/dislike* juga menjadi persoalan dalam dunia kerja. Memang karakter dan sifat orang berbeda. Kadang ada yang cocok dan tidak. Wajarlah, namanya juga manusia. Namun demikian seseorang yang profesional harus bijaksana dan bekerja berdasarkan rambu-rambu atau ketentuan yang sudah digariskan oleh organisasi tersebut.

Mengapa orang perlu profesionalitas dalam menjalankan pekerjaan? Karena tuntutan masyarakat ingin mendapatkan pelayanan yang semakin meningkat mutunya untuk hasil yang lebih baik. Setiap profesi harus bisa menyesuaikan dengan permintaan masyarakat agar organisasi tersebut bisa tumbuh dan berkembang.

Ada banyak definisi produktivitas kerja yang dikemukakan oleh para ahli dengan sudut pandang yang berbeda. Greenberg (dalam M. Sinungan, 2003:20) mengemukakan bahwa, “produktivitas sebagai perbandingan antara pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu”. Sedangkan Kapustin (dalam M. Sinungan, 2003:24) mengemukakan bahwa, “produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja dan intensitasnya menunjukkan jumlah kerjanya yang dianggap sebagai percepatan kerja”. Selain kedua pendapat di atas, menurut Ravianto (2007:17) menjelaskan mengenai produktivitas kerja sebagai berikut:

Produktivitas pada sikap dasarnya adalah sikap dasar mental terhadap kemajuan dan kehidupan. Di dalam dunia industri telah lama disadari bahwa produktivitas adalah alat untuk meningkatkan daya kompetisi dan keuntungan”.

Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:787) dijelaskan bahwa, “produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau dengan lain perkataan dapat disebut daya produksi atau keproduktifan”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara keluaran (output) dari tenaga kerja dan masukan (input) tenaga kerja dari periode tertentu. Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, misalnya sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan barang dan jasa yang terdiri dari berbagai faktor seperti tenaga kerja, modal (dana), peralatan, perlengkapan listrik dan lain

sebagainya. Namun diantara semua faktor produksi tersebut, profesionalitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas, karena alat produksi lainnya adalah hasil karya manusia. Karakteristik pemimpin juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterandalan Pengaruh lingkungan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) diringkas dalam tabel 2.2

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil
1.	Mega Arum Yunanda (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)	Ada Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja (H1)
2.	Kestria Senja Oktaviana dan Teguh Anefiantoro (2011)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Kontraktor PT. Winwh Pandan Wangi Semarang	a. Ada Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja (H1) b. Ada Pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja (H2)
3.	Iwayan Siwantara (2009)	Pengaruh kompetensi Profesional dan Motivasi kerja serta iklim organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali	Ada Pengaruh Positif dan signifikan Motivasi kerja Terhadap Kinerja (H2)

4.	Adietya Ari Hetami (2009)	Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi	a. Ada Pengaruh positif dan Signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja (H2) b. Ada Pengaruh positif dan Signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (H3)
5.	Ololube (2006)	Teachers Job Satisfaction and Motivation for School effectiveness An Assesment University of Helsinki Firlandia	Ada Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja (H2)

Sumber : Jurnal acuan yang digunakan

2.3. Hipotesis

Lingkungan internal adalah lingkungan organisasi yang berada di dalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada Organisasi (Amelia Agustina, 2010). Organisasi sendiri sesuai konsep masa kini merupakan kumpulan dari berbagai macam sumber daya, kapabilitas dan kompetensi yang selanjutnya bisa digunakan untuk membentuk market position tertentu. Dengan demikian analisis lingkungan internal akan meliputi analisis mengenai sumber daya manusia, kapabilitas dan kompetensi inti yang dimiliki oleh Organisasi.

Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya Organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan organisasi adalah segala

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2011) dan Kestria Senja Octaviana dan Teguh Arief Fiantoro (2011) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan eksternal meliputi variabel-variabel di luar organisasi yang dapat berupa tekanan umum dan tren di dalam lingkungan sosial ataupun faktor-faktor spesifik yang beroperasi di dalam lingkungan kerja organisasi. Variabel-variabel eksternal ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu ancaman dan peluang, yang mana memerlukan pengendalian jangka panjang dari manajemen puncak organisasi. Ada dua lingkungan yang berpengaruh disini, yaitu lingkungan sosial dan lingkungan kerja. Lingkungan sosial meliputi tekanan-tekanan umum yang mempengaruhi secara luas. Sementara itu, lingkungan kerja memasukkan semua elemen yang relevan dan mempengaruhi organisasi secara langsung.

Hipotesis adalah suatu dugaan yang perlu diketahui kebenarannya yang berarti dugaan itu mungkin benar mungkin salah. Hipotesis dapat juga diartikan kesimpulan sementara atas suatu penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto, jenis Hipotesa penelitian dapat di golongkan menjadi dua yaitu:

1. Hipotesa Kerja, atau disebut juga dengan Hipotesa alternatif (H_a). Hipotesa kerja menyatakan adanya hubungan antara variabel X dan Y, atau adanya perbedaan antara dua kelompok.

2. Hipotesa Nol (Null hypotheses) H_0 . Hipotesa nol sering juga disebut Hipotesa statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik, yaitu diuji dengan perhitungan statistik. Bertolak pada pemikiran diatas dapat penulis kemukakan bahwa dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis kerja (hipotesa alternative) dan hipotesis nihil (nol) sebagai berikut:

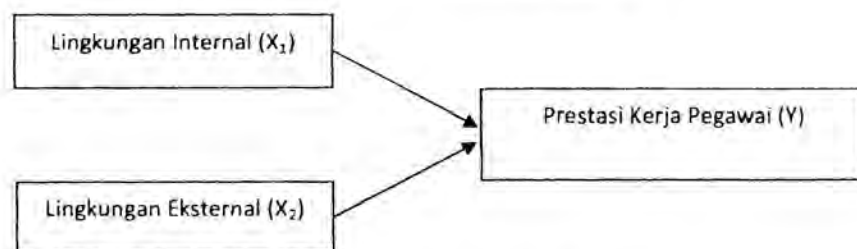
$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada hubungan antara variabel X dan Y)

$H_a : \rho \neq 0$ (ada hubungan antara variabel X dan Y)

2.4. Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel penelitian, dua variabel merupakan variabel pengaruh (independen variabel) dan satu variabel merupakan variabel terpengaruh (dependen variabel). Lingkungan internal Organisasi (X_1) dan Lingkungan Eksternal Organisasi (X_2) merupakan variabel pengaruh, sedangkan Prestasi Kerja Pegawai (Y) merupakan variabel terpengaruh. Secara skematis pola hubungan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Adapun Kerangka berpikir dari Penelitian ini adalah :



Gambar : 2.1 Kerangka berpikir Penelitian

Lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Semakin baik lingkungan organisasi maka akan semakin positif pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian bersifat deskriptif analisis, yaitu untuk meneliti dan berusaha untuk mendapatkan data yang akurat dan aktual, yang sesuai dengan judul penelitian ini dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, kemudian membahas dan menguraikan secara sistematis, serta mencari hubungan data tersebut guna mendapatkan suatu kesimpulan yang dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi (Winardi, 2001:14).

Rencana dan struktur penelitian disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian. Karena itu desain penelitian mencakup seluruh persiapan segala sesuatunya yang diperlukan sebelum pelaksanaan penelitian, seperti prosedur, ceklis, kuesioner dan daftar pertanyaan wawancara yang berkaitan dengan variabel penelitian.

3.2. Definisi Operasional

Definisi Operasionalisasi variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel pada penelitian ini ditentukan oleh landasan teori Lingkungan Internal (X1) dan Lingkungan Eksternal (X2). Secara Operasional variabel tersebut di definisikan sebagai Variabel Independen.

3.2.1. Variabel Independen

1. Lingkungan internal merupakan kekuatan-kekuatan yang ada pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Lingkungan internal sangat luas cakupannya, karena itu pada penelitian ini, lingkungan internal dibatasi pada unsur-unsur sebagai berikut:

a. Perlengkapan dan peralatan kerja

Indikator penelitian perlengkapan dan peralatan kerja adalah sebagai berikut:

- Kenyamanan ruang kerja.
- Penataan ruang kerja.
- Luas ruang kerja.
- Kondisi meubeler.
- Ketersediaan Alat Tulis Kantor
- Ketersediaan alat transportasi.
- Ketersediaan sumber daya listrik.
- Ketersediaan alat komunikasi.
- ketersediaan sumber daya air.
- ketersediaan tempat ibadah.
- Ketersediaan sumber informasi.

b. Kompetensi pegawai

Indikator penelitian kompetensi pegawai adalah sebagai berikut:

- Kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan tugas.
- Latar belakang pengalaman.
- Pemahaman tugas pekerjaan.
- Kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- Pengarahan, bimbingan dan petunjuk dari atasan.
- Pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan tugas pekerjaan.
- Pemahaman visi dan misi organisasi.
- Pemahaman Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi.
- Upaya meningkatkan prestasi kerja.
- Upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja.

c. Budaya Organisasi

Indikator penelitian budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- Kebanggaan bekerja pada organisasi.
- Kerjasama.
- Keharmonisan hubungan kerja.
- Disiplin kerja.
- Ide-ide kreatif dan inovasi baru.
- Kejelasan pembagian tugas dan wewenang.
- Penampilan dan kerapian berpakaian.
- Sikap atasan dan teman kerja.
- Persepsi dan pandangan terhadap organisasi.

- Ketersediaan SOP.
- Ketaatan pada pimpinan.

2. Lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan eksternal yang dapat dapat berpengaruh pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lingkungan eksternal sangat luas cakupannya, karena itu dalam penelitian ini lingkungan eksternal dibatasi pada:

a. Hubungan dengan lembaga, dan instansi terkait.

Indikator hubungan dengan lembaga lain adalah sebagai berikut:

- Hubungan dengan lembaga mitra seperti Bappeda, BPS dan perbankan.
- Hubungan dengan NGO.
- Pelaksanaan koordinasi dengan lembaga lain.
- Komunikasi dengan lembaga lain.
- Dukungan lembaga lain.

b. Kondisi sosial budaya masyarakat.

Indikator social budaya adalah sebagai berikut:

- Sikap masyarakat terhadap organisasi.
- Adat istiadat masyarakat setempat.
- Kritik dan saran masyarakat.
- Gaya hidup, nilai dan kebiasaan masyarakat setempat.
- Nilai-nilai agama yang dianut masyarakat.

- Tekanan Sosial terhadap organisasi.
- Kondisi ekonomi.

c. Politik dan hukum.

Indikator penelitian politik dan hukum adalah sebagai berikut:

- Regulasi.
- Mutasi, promosi dan rotasi.
- Kondisi politik secara umum.
- Ketepatan peraturan dan kebijakan.

3.2.2 Variabel Dependen

1. Prestasi kerja pegawai

Prestasi kerja pegawai adalah prestasi kerja Pegawai Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut adalah prestasi kerja sebagaimana tercantum dalam hasil penilaian SKP dan perilaku kerja PNS yang dilakukan pejabat penilai masing-masing PNS. Penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua unsur, yaitu penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) wajib menyusun SKP berdasarkan RKT instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu satu tahun, dan disusun setiap tahun pada awal Januari.

Penyusunan SKP untuk jabatan struktural dibuat dari tingkat jabatan yang tertinggi sampai dengan tingkat jabatan yang terendah secara hirarki dan harus

dijabarkan sesuai dengan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (STOK) dengan memperhatikan RKT. Berikut ini adalah contoh SKP untuk kasubag keuangan.

**SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

II. PEJABAT PENILAI		III. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI				
1	Nama	1	Nama			
2	NIP	2	NIP			
3	Pangkat/Gol Ruang	3	Pangkat/Gol Ruang			
4	Jabatan	4	Jabatan Kasubag Keuangan			
5	Unit Kerja	5	Unit Kerja			
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET			
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA
1	Menyusun Rencana/Program Kegiatan Subag Keuangan		1 Kgt	100	15 Hari	
2	Memberi tugas dan petunjuk kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya		12 Bulan	100	12 Bulan	
3	Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan		12 Bulan	100	12 Bulan	
4	Melaksanakan pengelolaan keuangan dinas meliputi: perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan sesuai dengan peraturan penundang-undangan yang berlaku		12 Bulan	100	12 Bulan	
5	Pelayanan pemeriksaan keuangan dinas oleh Inspektorat Daerah/BPKP/BPK		2 Kali	100	2 Minggu	
6	Menyiapkan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi lain sesuai dengan bidang tugas		4 Kali	100	8 Hari	
7	Memeriksa SPP/SPM, memaraf dan meneruskannya ke KPA/PA		270 SPP/SPM	100	12 Bulan	
8	Menyusun Laporan Keuangan		1 Laporan	100	15 Hari	

Pejabat Penilai,

Bintuhan, 02 Januari 2014
Pegawai Negeri Sipil Yang Dinilai

Sasaran Pekerja Pegawai (SKP) yang disusun oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada awal tahun tersebut akan dilakukan penilaian oleh pejabat penilai pada akhir tahun (akhir Desember). Berikut ini adalah contoh penilaian SKP oleh pejabat penilai.

**PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Jangka Waktu Penilaian 01 Januari s.d. 31 Desember 2014

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET						REALISASI						PENOHITUNGAN	NILAI CAPAIAN
			Kuant/ Output	Kual/Mutu	Waktu	Berje	AK	Kuant/ Output	Kual/Mutu	Waktu	Berje					
1	Menyusun Rencana Program Kegiatan Subbag Keuangan	0	1	Kgl	100	15	Hari	0	0	1	Kgl	90	10	Hari	248.67	82.88
2	Memberi tugas dan petunjuk kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya	0	12	Bulan	100	12	Bulan	0	0	12	Bulan	95	10	Bulan	224.33	74.78
3	Memeriksa dan menilai hasil kerja bawahan	0	12	Bulan	100	12	Bulan	0	0	12	Bulan	85	10	Bulan	214.33	71.44
4	Melaksanakan pengabdian keuangan dinas meliputi perencanaan, pelaksanaan, penertanggungjawaban, pertanggungjawaban dan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	0	12	Bulan	100	12	Bulan	0	0	12	Bulan	85	11	Bulan	199.87	66.56
5	Pelayanan pemertihan keuangan dinas oleh Inspektur Daerah/BPK/BPKP	0	2	Kali	100	2	Minggu	0	0	2	Kali	80	1	Minggu	258.00	86.33
6	Menyediakan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi lain sesuai dengan bidang tugas	0	4	Kali	100	8	Hari	0	0	4	Kali	85	3	Hari	295.00	98.33
7	Memeriksa SPP/SPM, meminal dan meneruskannya ke KPAPA	0	240	SPP/SPM	100	12	Bulan	0	270	270	SPP/SPM	90	11	Bulan	217.17	72.38
8	Menyusun Laporan Keuangan	0	1	Laporan	100	15	Hari	0	0	1	Laporan	90	7	Hari	283.87	94.62
	Jumlah														1851.03	600.34
	Rata-rata														243.88	81.29
B. TUGAS TAMBAHAN DAN KREATIVITAS/UNSUR PENUNJANG :																
1	Panitia Pengadaan Barang/jasa (Pokja ULP), lebih dari 7 kegiatan														3	
Nilai Capaian SKP																
84.29 (Baik)																

Berlaku, 31 Desember 2014
Pejabat Penilai,

Selain penilaian SKP, juga dilakukan penilaian terhadap perilaku kerja PNS dengan bobot penilaian 40%. Perilaku kerja terdiri dari unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Berikut ini adalah contoh penilaian perilaku kerja PNS.

4.	UNSUR YANG DINILAI			Jumlah
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	84.29	x 60%	50.58
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	80 (Baik)	
		2. Integritas	81 (Baik)	
		3. Komitmen	81 (Baik)	
		4. Disiplin	80 (Baik)	
		5. Kerjasama	81 (Baik)	
		6. Kepemimpinan	81 (Baik)	
		7. Jumlah	484	
		8. Nilai rata-rata	80.67 (Baik)	
	9. Nilai Perilaku Kerja	80.67	x 40%	32.27
NILAI PRESTASI KERJA				82.84 (Baik)

3.3. Narasumber

Narasumber dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur Tahun 2015.

3.4. Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan besarnya sampel penelitian tidak mempunyai ketentuan yang mutlak. Apabila subyeknya lebih kecil dari 100, lebih baik diambil semua. Jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15 %, atau 20-25 % atau lebih (Arikunto, 2008:107).

Sehubungan dengan itu karena subyek penelitian ini kurang dari 100, yaitu sejumlah 39 orang pegawai, semuanya dijadikan sebagai subjek penelitian.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket atau kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu lingkungan internal, dan lingkungan eksternal Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu seluruh pegawai pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Pertanyaan yang disusun berkaitan dengan variabel penelitian yaitu

lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi. Setiap jawaban angket diberi skor berdasarkan skala Likert.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi dari dinas, kantor dan badan yang ada pada Pemda Kabupaten Kaur berupa catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan. Beberapa dokumen yang diperlukan diantaranya adalah dokumen tentang jumlah pegawai, serta keputusan yang berkaitan dengan uraian tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut. Selain itu data atau dokumen tentang program kerja serta kegiatan-kegiatan dinas. Dengan metode ini dapat diperoleh keterangan lengkap terhadap Sasaran Pekerja Pegawai (SKP) yang diteliti serta dapat dipergunakan sebagai dasar analisa ini. Alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data ini berupa kerangka dan ceklis yang digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan data.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Internal (X_1), Lingkungan Eksternal (X_2) terhadap Prestasi Pegawai (Y) pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur digunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut (Handoko, 1992:24). Dalam penelitian ini analisis Regresi Linier dilakukan dengan Program Pengolah Data SPSS.

3.6.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat statistik yang digunakan untuk memebrikan gambaran mengenai kondisi demografi responden (Jenis Kelamin, lam kerja, pendidikan terahir)

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Metode Analisis Regresi

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (Lingkungan Internal dan Eksternal) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai). Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 16.00.

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	:	Prestasi Kerja Pegawai
a	:	Konstanta
b1, b2	:	Koefisien Regresi
X1	:	Lingkungan Internal
X2	:	Lingkungan Eksternal
e	:	Variabel yang tidak diteliti/eror

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar mendekati satu maka semakin baik variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika sebaliknya nilai R^2 mendekati angka nol berarti kemampuan variabel-variabel bebas (disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai) amat terbatas.

c. Uji secara Simultan/Serempak (Uji-F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan (serempak) terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ Lingkungan Internal dan Eksternal tidak Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Dinas Sosnakertrans Kabupaten Kaur.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ Lingkungan Internal dan Eksternal Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Dinas Sosnakertrans Kabupaten Kaur.

Pengaruh variabel independen terhadap dependen di uji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau pada $\alpha = 5\%$. Untuk menguji apakah hipotesis ditolak atau diterima digunakan statistik uji F :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Uji secara Parsial/Individual (Uji-t)

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ Berarti Lingkungan Internal dan Eksternal tidak Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Dinas Sosnakertrans Kabupaten Kaur.

$H_a \neq 0$ berarti Lingkungan Internal dan Eksternal Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Dinas Sosnakertrans Kabupaten Kaur.

Selanjutnya akan dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($n-k$) dengan thitung yang diperoleh dengan kriteria uji yang digunakan adalah :

Hipotesis diterima bila $t_{sig} < \alpha = 5\%$

Hipotesis ditolak bila $t_{sig} > \alpha = 5\%$

3.8. Uji Kualitas Data

3.8.1. Uji reabilitas

Menurut Ghozali (2011), reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap konstruk adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan menggunakan fasilitas SPSS, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpa (α) lebih besar dari 0,6 (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2006)

3.8.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Coifficients Corelation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing variabel (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Kaur

Kabupaten Kaur dengan ibukota Bintuhan secara geografis, sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Bengkulu Selatan, sebelah selatan berbatasan dengan Propinsi Lampung, sebelah timur berbatasan dengan Propinsi Sumatera Selatan dan sebelah barat berbatasan dengan lautan Indonesia.

Sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1999, pemerintah daerah merupakan koordinator semua instansi sektoral dan kepala daerah yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pembinaan dan pengembangan wilayahnya. Pembinaan dan pengembangan tersebut mencakup segala bidang kehidupan dan bidang pembangunan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur pada tahun 2016 berjumlah 39 orang pegawai. Dari 39 orang Pegawai tersebut, terdiri dari 1 orang Eselon II b (Kepala Dinas), 1 orang Eselon IIIa (Sekretaris), 4 orang Eselon III b (Kabid), 11 orang Eselon IV a dan 22 orang staf. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur

sebanyak 39 orang. Karakteristik populasi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Populasi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	29 Orang	74,00 %
2	Perempuan	10 Orang	26,00 %
Jumlah		39 Orang	100,00 %

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, 2016

Dari tabel di atas, terlihat bahwa sebagian besar populasi (74,00 %) berjenis kelamin laki-laki dan selebihnya adalah perempuan. Sedangkan karakteristik populasi berdasarkan tingkat pendidikan seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Populasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	2 Orang	5,13 %
2	S1	30 Orang	76,92 %
3	DIII	0 Orang	00,00 %
4	SLTA	7 Orang	17,95 %
Jumlah		39 Orang	100,00 %

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, 2016

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar yaitu 30 orang (76,92%) populasi mempunyai tingkat pendidikan S1, selebihnya S2 dan SLTA masing-masing 5,13 % dan 17,95 %.. Selanjutnya, karakteristik populasi berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Karakteristik Populasi Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jumlah	Persentase
1	PNS Gol.IV	6 Orang	15,38 %
2	PNS Gol. III	27 Orang	69,23 %
3	PNS Gol. II	6 Orang	15,38 %
Jumlah		39 Orang	100,00 %

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, 2016

Dari tabel di atas, sebagian besar populasi adalah PNS Golongan III yaitu sebanyak 27 orang (69,23%). Golongan IV sebanyak 6 orang (15,38%), Golongan II sebanyak 6 orang (15,38%).

4.1.2. Statistik Deskriptif

a. Lingkungan Internal

Untuk mengetahui kondisi lingkungan internal pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dilakukan penelitian dengan menggunakan instrument angket penelitian. Angket penelitian sebagaimana terlampir terdiri dari 32 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan diberikan bobot penilaian atau skor yang sama yaitu: jawaban SS diberi skor: 5, jawaban S diberi skor: 4, jawaban RR diberi skor: 3, jawaban TS diberi skor 2 dan Jawaban STS diberi Skor 1.

Untuk menggambarkan lingkungan internal tersebut digunakan tabel statistik deskriptif (frekuensi) di bawah ini.

Tabel 4.4.. Statistik Deskriptif (Frekuensi) Lingkungan Internal

Pertanyaan	Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	2	17	19	0	1
2	4	14	20	0	1
3	2	15	16	0	6
4	7	16	14	2	0
5	11	21	7	0	0
6	13	22	4	0	0
7	0	14	21	3	1
8	8	17	14	0	0
9	0	18	19	1	1
10	9	12	15	2	1
11	5	12	21	1	0
12	6	18	13	0	2
13	0	14	21	2	2
14	12	13	12	2	0
15	1	18	17	1	2
16	3	21	12	2	1
17	8	17	13	0	1
18	10	19	8	1	1
19	1	19	17	2	0
20	0	18	19	0	2
21	13	11	14	1	0
22	0	14	19	5	1
23	7	14	15	1	2
24	2	16	19	1	1
25	9	20	9	0	1
26	4	16	17	2	0
27	1	18	19	1	0
28	3	19	14	3	0
29	10	14	13	2	0
30	2	19	16	1	1
31	6	16	17	0	0
32	9	15	15	0	0
Total	168	527	489	36	28
Rata-rata	5.25	16.47	15.28	1.13	0.88
Persentase	13.46	42.23	39.18	2.88	2.24

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (42,23%) memberikan penilaian tidak setuju terhadap lingkungan internal tempat mereka bekerja. Selain itu responden yang memberikan penilaian sangat tidak setuju sebanyak 13,46 %, ragu-ragu sebanyak 39,18 %, setuju sebanyak 2,88 % dan sangat setuju sebanyak 2,24 %.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa secara umum responden masih memberikan penilaian yang rendah terhadap lingkungan internal organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Karena itu kondisi lingkungan internal masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

b. Lingkungan Eksternal

Untuk mengetahui kondisi lingkungan eksternal pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur dilakukan penelitian dengan menggunakan instrument angket penelitian. Angket penelitian sebagaimana terlampir terdiri dari 17 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan diberikan bobot penilaian atau skor yang sama yaitu: jawaban SS diberi skor: 5, jawaban S diberi skor: 4, jawaban RR diberi skor: 3, jawaban TS diberi skor 2 dan Jawaban STS diberi Skor 1.

Untuk menggambarkan lingkungan internal tersebut digunakan tabel statistik deskriptif (fekuensi) di bawah ini.

Tabel 4.5. Statistik Deskriptif (Frekuensi) Lingkungan Internal

Pertanyaan	Jawaban Responden				
	1	2	3	4	5
1	1	16	19	1	2
2	5	14	14	2	4
3	6	10	15	6	2
4	4	14	14	3	4
5	13	14	6	3	3
6	5	14	16	2	2
7	14	10	8	2	5
8	9	13	10	2	5
9	8	9	17	2	3
10	4	10	19	4	2
11	3	11	15	3	7
12	5	18	11	3	2
13	4	15	17	1	2
14	18	7	8	2	4
15	11	15	8	1	4
16	11	12	12	1	3
17	3	13	17	0	6
Total	124	215	226	38	60
Rata-rata	7.29	12.65	13.29	2.24	3.53
Persentase	18.70	32.43	34.09	5.73	9.05

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden (34,09%) memberikan penilaian ragu-ragu terhadap lingkungan eksternal tempat mereka bekerja. Selain itu responden yang memberikan penilaian sangat sangat tidak setuju sebanyak 18,70 %, tidak setuju sebanyak 32,43 %, setuju sebanyak 5,73 % dan sangat setuju sebanyak 9,05 %.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa secara umum responden masih memberikan penilaian sedang terhadap lingkungan eksternal organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Karena itu kondisi lingkungan internal juga masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

c. Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur diperoleh dari hasil penilaian Prestasi Kerja pegawai. Penilaian tersebut dilakukan oleh atasan masing-masing pegawai yang bersangkutan pada akhir tahun. Penilaian prestasi kerja pegawai terdiri dari dua unsur, yaitu penilaian Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Perilaku Kerja. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:

- 1) 91- ke atas : sangat baik.
- 2) 76 – 90 : baik.
- 3) 61 – 75 : cukup.
- 4) 51 – 60 : kurang
- 5) 50 – ke bawah : buruk.

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh nilai prestasi kerja pegawai sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Prestasi Kerja Pegawai

Pestasi Kerja Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	10	25.64
Baik	11	28.21
Cukup	4	10.26
Kurang	10	25.64
Sangat Kurang	4	10.26
Total	39	100.00

Berdasarkan tabel tersebut di atas, sebagian besar Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur prestasi kerjanya dikategorikan baik. Pegawai yang prestasi kerjanya dikategorikan baik sebanyak 11 orang (28,21%), sangat baik sebanyak 10 orang (25,64 5), cukup sebanyak 4 orang (10,26%), kurang sebanyak 10 orang (25,64 %), dan sangat kurang sebanyak 4 orang (10,26 %).

4.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas dari suatu data penelitian dapat menggunakan analisis *pearson correlation* dimana jika total dari analisis menunjukkan nilai < 0.01 atau < 0.05 maka data dikatakan valid. Hasil pengujian validitas dapat dilihat padan table 4.7 dibawah ini.

Tabel 4.7
Uji Validitas Data

No	Variabel	Pearson Cottlelation	Signifikan	Keteranga n
1	Internal	-.240” – .604”	0.391 – 0.000	Valid
2	Eksternal	.244” – .829”	0.067 – 0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2016

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa variabel Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal memiliki nilai signifikansi dibawah 0.05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan semua variabel baik itu Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas Data

Untuk mengukur tingkat kehandalan kuesioner atau suatu angket penelitian diperlukan uji reliabilitas. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnaly, 1967). Hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Internal	0,636	Reliabel
2	Lingkungan Eksternal	0,841	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan Program SPSS diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk X1 sebesar 0,636 atau 63,6 %. Angka tersebut menurut kriteria Nunnally (1967) bisa dikatakan reliabel. Untuk variabel X2 Cronbach Alpha sebesar 0,841 juga memenuhi kriteria Nunnally, sehingga variabel X2 juga reliabel.

Selain uji reliabilitas, dilakukan juga uji validitas terhadap angket penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang akan diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor.

Berdasarkan analisis bivariate correlate dengan menggunakan Program SPSS, maka diperoleh hasil uji validitas untuk variabel X1 maupun X2 sebagaimana terlampir. Dari tampilan output SPSS sebagaimana terlampir tersebut terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

4.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*regression analysis*) yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel

independen (Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal) terhadap variabel dependen (Perstasi Kerja pegawai). Hasil pengujian untuk hipotesis 1, 2 dan 3 dapat dilihat pada table 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis 1 dan 2

Variabel	Persamaan			Konfirmasi hipotesis
	Nilai Koefisien	t-statistik	Sig.	
Constant		1.094	0.000	
Internal	0.184	1.280	0.209	Ditolak
Eksternal	0.536	3.736	0.001	Diterima
R. Square	0.409			
Adj. R. Square	0.376			
F	12.452			
Sig.	0.000			

Sumber : data diolah 2016

Berdasarkan hasil regresi pada table 4.10 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Adjust R Square sebesar 0.376 menunjukkan bahwa 37.6 % variabel Prestasi kerja dapat di jelaskan oleh Variabel Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal sedangkan sisanya sebesar 62.4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam persamaan ini. Nilai statistik F sebesar 12.452 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ menunjukkan bahwa Model yang di gunakan layak untuk di gunakan.

4.2.1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien Lingkungan Internal sebesar 0.184, nilai t statistik 1.280 dengan nilai signifikansi 0,209, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh secara Signifikan.

4.2.2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien Eksternal sebesar 0.536, nilai t statistik 3.736 dengan nilai signifikansi 0.001, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Eksternal terhadap Prestasi Kerja.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pembahasan Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Lingkungan internal tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Sosnakertrans Kabupaten Kaur dengan demikian hipotesis ini tidak diterima karena tidak sejalan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa Lingkungan Internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Setelah mengetahui hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Internal tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai, peneliti

menelaah lagi dengan pengamatan singkat terhadap pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur untuk mengetahui kemungkinan-kemungkinan alasan mengapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Internal memiliki pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja pegawai. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Ketersediaan Suberdaya listrik di tempat saya bekerja kurang memadai Karena spaning rendah yang mengakibatkan alat-alat elektronik kurang maksimal bekerja sehingga suasana lingkungan kantor kurang nyaman serta kurangnya ketersediaan transportasi umum..

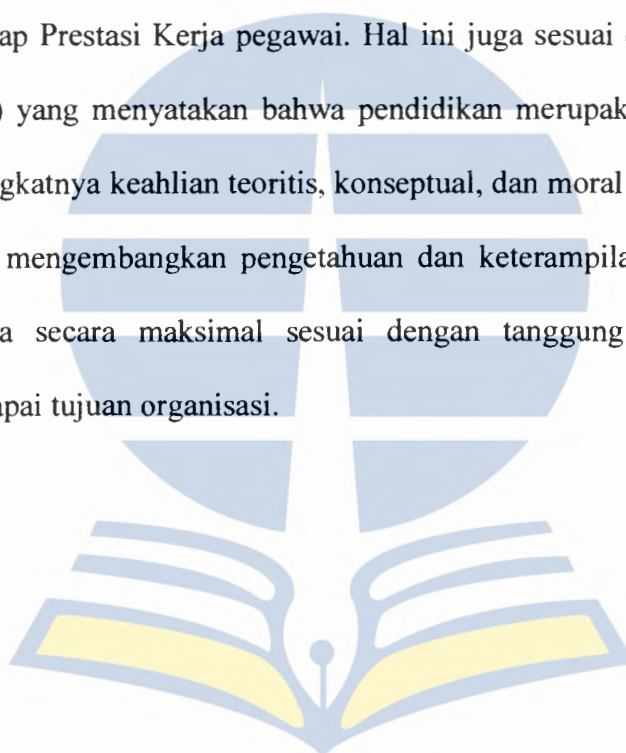
4.3.2. Pembahasan Hipotesis 2

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Eksternal berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Lingkungan Eksternal seorang pegawai akan semakin baik pula kinerjanya. Kesesuaian basis pendidikan dengan tempat kerja yang ditempati akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Pendidikan merupakan modal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, dengan memiliki pendidikan yang baik maka pengetahuan akan semakin meningkat, wawasan teoritis bertambah, moral dan perilaku pegawai akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Pakpahan (2014) yang menyatakan Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang

untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian Lingkungan Eksternalakan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitianterdahulu Syamsuri (2012) yang menyatakan Lingkunganmemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Hal ini juga sesuai dengan teori Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses untuk meningkatnya keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai yang berguna untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur, dan hasil analisis tentang pengaruh Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Internal tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.
2. Lingkungan Eksternal Berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur.

5.2. Saran

Setelah mengambil kesimpulan atas hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis mencoba untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur sebagai berikut:

1. Mengingat bahwa rata-rata tingkat Prestasi Kerja Pegawai berada pada kategori cukup, pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kaur hendaknya dapat melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

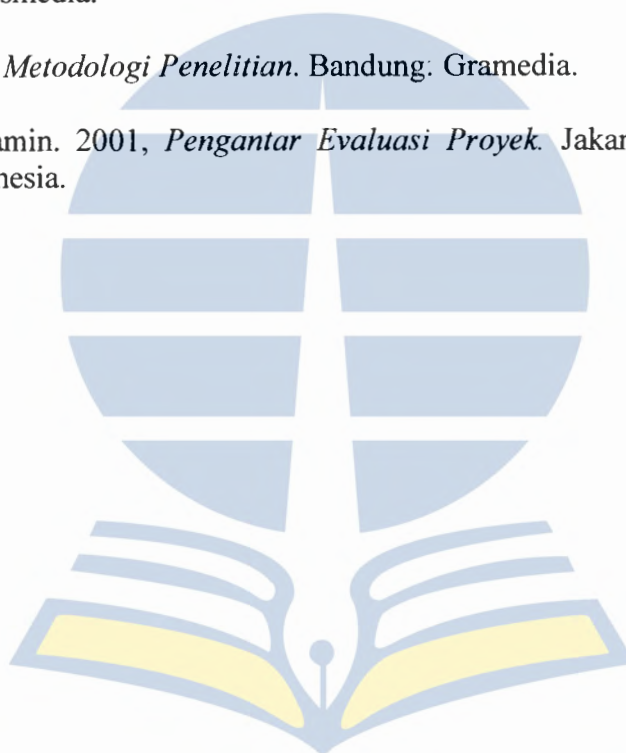
2. Karena kondisi lingkungan internal belum optimal, unsur pimpinan seharusnya masih dapat meningkatkan kondisi lingkungan tersebut.
3. Karena Lingkungan Eksternal berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai, maka salah satu cara untuk meningkatkan Prestasi Kerja pegawai adalah dengan terus membangun Lingkungan yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2001, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Anwar, Faisal, 2006, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Agensindo.
- Asnawi, S. 2009, *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Burt, Harold E, 2009, *Efektivitas Organisasi*, Alih Bahasa oleh Imam Nurmawan. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. 2003, *Personnel management*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Fernanda. 2003, *Etika Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Hasibuan, M.S.P. 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- Indrawijaya, Adam I. 2002, *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru Agensindo
- James L. Gibson. 2007, *Manajemen*, Alih Bahasa oleh Sularno Tjiptowardoyo, Jakarta: Erlangga.
- James H. Donnelly. 2007, *Organisasi dan Manajemen*, Alih Bahasa oleh Sularno Tjiptowardoyo, Jakarta: Erlangga.
- Kosim. 2000, *Organisasi dan Manajemen*, Alih Bahasa oleh Imam Nurmawan, Jakarta: Erlangga.
- Kadariah. 2003, *Penilaian Prestasi Kerja Karyawan*, Jakarta: LPFE Universitas Indonesia.
- Meir. 2009, *Pelayanan Publik*. Jakarta: Lembaga Administrasi Lembaga.
- Muhammad Surya. 2001, *Profesionalisme dan Kesejahteraan Pegawai*. Yogyakarta: LP3 UMY.
- Purwadarminta. 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

- Soeharyo. 2003, *Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Siagian, Sondang P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyadi. 2003, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Redaksi Fokusmedia. 2004, *Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*. Bandung: Fokusmedia.
- Winardi. 2001, *Metodologi Penelitian*. Bandung: Gramedia.
- Zulkarnain Djamin. 2001, *Pengantar Evaluasi Proyek*. Jakarta: LPFE Universitas Indonesia.



[DataSet0]

DATASET ACTIVATE DataSet1.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 TOT
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		5/10/2016 14:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 TOT
		/PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00.1
	Elapsed Time	00:00.1

Correlations

Notes

Output Created		5/10/2016 14:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
		VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 TOT
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00.1
	Elapsed Time	00:00.1

[DataSet3]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	0.409	0.376	10.317

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2650.97	2	1325.5	12.452	.000 ^a
1 Residual	3832.173	36	106.45		
Total	6483.143	38			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	19.152	17.498		1.094	0.281
1 X1	0.328	0.256	0.184	1.28	0.209
X2	0.686	0.184	0.536	3.736	0.001

a. Dependent Variable: Y

[DataSet2]

Correlations

		VAR00001	VAR00002	TOT
VAR00001	Pearson Correlation		1	.962**
	Sig. (1-tailed)		0	0
	N	39	39	39
VAR00002	Pearson Correlation	.683**	1	.856**
	Sig. (1-tailed)	0	0	0
	N	39	39	39
TOT	Pearson Correlation	.962**	.856**	1
	Sig. (1-tailed)	0	0	0
	N	39	39	39

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.

```

Regression

Notes

		5/10/2016 14:57
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
	/DEPENDENT Y	
	/METHOD=ENTER X1 X2.	
Resources	Processor Time	00:00.1
	Elapsed Time	00:00.0
	Memory Required	1628 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

```

DATASET ACTIVATE DataSet2.
CORRELATIONS
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 TOT
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes
Output Created		5/10/2016 14:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 TOT /PRINT=ONETAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00.1
	Elapsed Time	00:00.0



DATASET ACTIVATE DataSet0.

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010
VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 TOT
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Notes	5/10/2016 14:55
Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS	
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002	
		VAR00003 VAR00004 VAR00005	
		VAR00006 VAR00007 VAR00008	
		VAR00009 VAR00010 VAR00011	
	VAR00012 VAR00013 VAR00014		
	VAR00015 VAR00016 VAR00017		
	VAR00018 VAR00019 VAR00020		
	VAR00021 VAR00022 VAR00023		
	VAR00024 VAR00025 VAR00026		
	VAR00027 VAR00028 VAR00029		
	VAR00030 VAR00031 VAR00032 TOT		
	/PRINT=ONETAIL NOSIG		
	/MISSING=PAIRWISE.		
Resources	Processor Time		00:00.2
	Elapsed Time		00:00.1

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL LINGKUNGAN INTERNAL (X₁)

Res\Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total	
1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	2	5	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	5	3	2	76	
2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	5	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	57	
3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	5	1	4	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	80	
4	2	2	5	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	5	2	3	3	1	4	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	76	
5	5	3	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	66		
6	2	2	3	1	2	2	5	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	4	2	1	4	2	2	3	4	3	3	1	2	2	1	77	
7	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	77	
8	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	74	
9	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	2	5	3	4	2	2	2	1	2	2	1	4	1	5	2	2	2	2	1	3	2	2	72	
10	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	76		
11	2	2	5	2	2	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	5	2	2	2	2	4	1	3	2	1	2	2	1	1	2	67	
12	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	81	
13	3	2	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	73	
14	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	83	
15	2	3	5	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	4	2	2	1	2	1	3	3	2	71	
16	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	80	
17	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	50	
18	3	2	5	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	1	2	2	2	79	
19	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	69	
20	3	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	2	1	2	2	3	2	4	2	1	4	2	2	1	74	
21	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	73	
22	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	82	
23	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	80
24	2	3	5	3	3	1	3	2	5	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2	3	2	5	2	2	1	2	4	2	2	1	2	81	
25	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	1	2	3	3	77	
26	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	77	
27	3	2	5	3	2	3	3	3	3	3	2	5	2	3	2	1	3	2	4	3	1	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	2	87	
28	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	84	
29	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	71	
30	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	84
31	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	77	
32	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	83
33	3	1	1	4	2	1	4	1	3	2	2	3	3	5	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	5	2	3	1	2	2	3	1	79	
34	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	83
35	2	5	1	2	2	1	2	2	2	5	1	1	5	2	2	4	2	2	2	2	3	4	3	2	1	1	2	4	4	2	2	1	76	
36	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	85	
37	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	72	
38	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	77	
39	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	5	1	3	5	1	1	3	3	2	2	2	2	2	81	
Total	99	97	110	89	74	69	108	84	103	91	96	91	108	81	102	95	86	80	98	103	81	110	94	100	80	93	98	94	84	97	89	84	2967	



TABULASI DATA HASIL PENELITIAN
LINGKUNGAN EKSTERNAL (X₂)

ReslItem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	17	Total
1	2	2	4	2	1	3	1	4	5	3	2	1	1	1	1	5	3	41
2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	27
3	3	2	1	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	1	1	3	33
4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	5	2	3	3	5	2	3	44
5	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	38
6	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	36
7	2	1	3	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	29
8	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	2	32
9	3	2	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	38
10	3	4	3	5	3	1	2	2	2	3	5	1	2	2	2	4	1	45
11	2	3	4	2	2	1	1	1	3	2	2	2	5	1	1	2	2	36
12	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	42
13	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	42
14	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	45
15	2	1	1	2	1	5	4	2	1	2	4	2	4	3	2	1	1	38
16	3	3	3	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	39
17	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	26
18	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	32
19	1	5	3	1	5	2	2	1	4	3	1	5	2	2	1	3	2	43
20	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	43
21	3	2	2	3	3	2	5	2	5	3	3	2	3	4	5	3	5	55
22	3	5	4	4	5	3	5	5	3	4	5	4	2	3	4	3	5	67
23	5	3	3	5	5	5	2	5	3	5	3	3	3	5	2	5	3	65
24	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	3	1	1	3	2	38
25	2	3	4	1	2	5	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	39
26	2	3	5	3	1	2	3	3	3	4	2	2	2	1	3	2	3	44
27	5	2	4	2	3	4	5	2	3	5	5	3	3	4	2	3	5	60
28	3	2	2	4	3	3	3	5	5	3	5	2	3	5	5	3	3	59
29	2	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3	3	2	5	2	5	5	57
30	2	4	1	2	1	4	3	3	3	2	5	2	2	1	3	1	3	42
31	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	40
32	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	4	2	2	2	1	1	2	39
33	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
34	3	2	1	5	3	2	1	4	2	3	4	2	3	1	3	2	3	44
35	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	35
36	3	5	4	2	1	2	2	1	4	1	5	2	1	1	1	2	1	38
37	2	3	3	5	2	3	3	3	3	4	2	1	2	3	3	1	3	46
38	3	5	3	3	2	3	5	2	2	3	3	3	3	5	2	3	5	55
39	4	3	5	3	2	2	2	5	3	4	3	5	5	5	5	2	5	63
Total	104	103	105	106	83	101	91	98	100	107	116	94	99	84	90	90	110	1681

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN
PRESTASI KERJA PNS (Y)

Res\Item	1	2	Total
1	50.58	32.27	82.85
2	28.34	24.33	52.67
3	52.34	34.87	87.21
4	34.71	27.12	61.83
5	40.04	28.88	68.92
6	50.28	31.22	81.50
7	28.98	20.56	49.54
8	33.12	25.55	58.67
9	39.44	24.32	63.76
10	47.88	40.22	88.10
11	51.11	29.97	81.08
12	51.57	34.29	85.86
13	34.38	28.38	62.76
14	54.67	37.82	92.49
15	33.14	28.17	61.31
16	53.25	28.44	81.69
17	37.18	21.65	58.83
18	27.98	22.54	50.52
19	35.15	25.45	60.60
20	47.35	24.31	71.66
21	53.22	30.02	83.24
22	53.66	33.87	87.53
23	54.77	32.33	87.10
24	50.24	26.46	76.70
25	34.18	28.45	62.63
26	39.44	24.32	63.76
27	53.91	35.15	89.06
28	51.11	29.97	81.08
29	51.57	34.29	85.86
30	51.34	28.38	79.72
31	54.67	37.82	92.49
32	49.17	28.17	77.34
33	53.25	28.44	81.69
34	47.19	21.64	68.83
35	27.99	22.57	50.56
36	35.15	25.45	60.60
37	47.35	24.31	71.66
38	53.22	30.02	83.24
39	53.64	33.66	87.30
Total	1746.56	1125.68	2872.24