

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA INTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA EKSTERNAL TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KORPRI SANGATTA**

**Aji Ayudhia Dewi, Elfreda A Lau<sup>2</sup>, Imam Nazarudin Latif<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Website : [www.untag-smd.ac.id](http://www.untag-smd.ac.id)

## **ABSTRACT**

This study was to determine the effect of the internal work environment and external work environment on employee performance KORPRI Sengata Secretariat.

Research problem as follows: the internal work environment and external work environment whether working environment will affect the performance, while the goal is to analyze the influence of the position based on the level of the explanatory variables studied by analysis of the study are employees of the Secretariat KORPRI Sengata. This research includes the study population by the number of 42 employees. The test questionnaire before conducting research data collection. Test equipment used in this study to use your test 1. linear regression analysis of the independent variable 2 determinant coefficient (R<sup>2</sup>) 3 F test and t test 4.

From equation can be explained bahwa 1,866 means job performance (Y) with no variables, whereas 0,445 (X<sub>1</sub>) there is a change on the performance improvement, 0.443 means there is a change or addition to the internal work environment and external work environment, there will be additional increase in performance (Y) by assuming other variables remain constant. This means that if one among the independent variables plus of one unit will contribute to the performance assuming other variables constant.

The conclusion of this study is to answer the hypothesis of the proposed formulation of the problem where the internal work environment variables have a dominant influence on employee performance KORPRI Sengata Secretariat.

Keywords: Work Environment, Job Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, prestasi kerja pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluarahn (output)

yang tinggi. Promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya yang dimiliki organisasi demi kelangsungan tolok ukur utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap orang

lain, misalnya para pelanggan, pemasok, pesaing industri, pemerintah dan pihak dari luar.

Lingkungan kerja eksternal ini dibagi menjadi 2 bagian yaitu satu lingkungan kerja yang paling dekat dengan organisasi atau disebut *task environment*, dimana lingkungan yang secara langsung mempengaruhi strategi mencakup antara lain pelanggan dan pemerintah, sedangkan yang kedua lingkungan kerja *general environment* secara tidak langsung mempengaruhi strategi.

Sekretariat Korpri Sangatta memiliki pola dan struktur organisasi yang mengacu pada pedoman setiap fungsi dalam melaksanakan kegiatan. Sekretariat Korpri Sangatta ini memiliki 42 pegawai yang terbagi dalam beberapa bidang baik Pegawai Negeri Sipil tetap maupun Pegawai Honorer atau Pegawai TK2D. Sekretariat Korpri Sangatta sering dilakukan penyegaran demi mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai dalam menjalankan kerjanya.

Prestasi kerja merupakan sarana yang dapat mendorong pegawainya untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan harus dilakukan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Penilaian kinerja dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam perusahaan.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **A.Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1). Pengertian Sumber Daya Manusia**

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berada pada tingkatan yang lebih tinggi akan mengelola yang ada dibawahnya. Pengelolaan ini yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2001:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Sedangkan menurut Flippo (2003:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ;"perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat".

#### **2). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam menjalankan tugas pekerjaan seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo Edwin. (Flippo, 1995:5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yakni :1. Fungsi Manajemen, 2. Fungsi Operasional,

Fungsi manajemen terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengembalikan manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional SDM, yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Pada fungsi operasional terdapat kompensasi yang didalamnya terdapat promosi jabatan.

#### **3). Lingkungan Kerja Internal**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan organisasi. Menurut Wibowo (2007:65), lingkungan kerja internal adalah komponen-komponen yang ada dalam organisasi atau perusahaan

#### **4).Lingkungan Kerja Eksternal**

Menurut Sugiyono (2000), Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi, misalnya para pelanggan, pihak ketiga, rekan kerja, masyarakat, pemerintah dan pihak dari luar.

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan kerja internal organisasi, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan kerja eksternal terhadap prestasi kerja pegawai atau karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya.

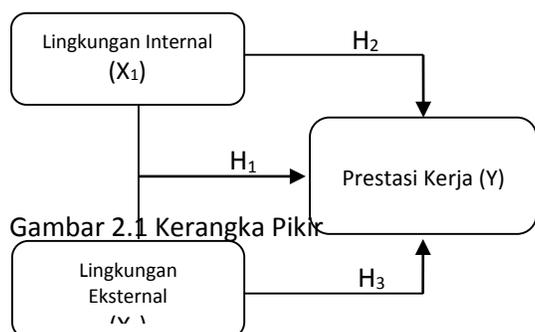
### 5). Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2003;105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seseorang pekerja.

### B. Kerangka Konsep

Berdasarkan pada teori yang diuraikan pemikiran tersebut dapat diperlejas melalui variabel pengaruh lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 1. METODE PENELITIAN

### A. Definisi Konseptual

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah menguraikan yang berhubungan dengan permasalahan atau judul penelitian ini, yang menudian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Internal (X1) adalah komponen-komponen yang ada dalam organisasi dalam hal ini Sekretariat Korpri Sangatta.
2. Lingkungan kerja Eksternal (X2) adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi.
3. Prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### B. Jangkauan Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian, maka yang menjadi obyek dari penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta. Yang dipusatkan pada Kantor Sekretariat Korpri Kabupaten Kutai Timur di Sangatta.

### D. Teknik Pengumpulan Data.

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada kantor Sekretariat Korpri Sangatta yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel adalah sebesar 42 responden.

#### 2. Jenis Data

Berdasarkan sumber, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, data diperoleh langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengalaman dan pembagian kuesioner.
2. Data sekunder, data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di Sekretariat Korpri Sangatta tersebut. Dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi atau perusahaan lainnya yang terkait.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### 1). Penelitian lapangan (*Field Work Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara pengambilan data-data atau dokumen dari Sekretariat Korpri Sangatta yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

##### a. Kuesioner

Mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung membagikan kuesioner atau pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai masalah dari responden.

##### b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan atau mendokumentasikan data dengan melakukan Tanya jawab secara langsung dengan nara sumber guna mendapatkan informasi yang tidak dapat dijangkau dengan kuesioner.

#### 2). Studi Pustaka (*Library*)

Merupakan metode pengumpulan data sumber sekunder yang bersumber pada data-data dan dokumen yang berasal dari Sekretariat Korpri Sangatta.

### C. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis.

#### 1. Alat Analisis

##### a. Uji Validitas

Suatu instrument pengumpul data dikatakan valid bila mampu dan dapat mengungkap data atau informasi dari suatu variabel yang diteliti secara tepat dan mampu

mengukur apa yang diinginkan atas penelitian tersebut. Tinggi rendahnya koefisien validitas menggambarkan kemampuan mengungkap data atau informasi dari variabel tersebut. Teknik pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5 % , untuk mengetahui keketatan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

##### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrument pengumpulan data dikatakan reliable jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dapat menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi .

##### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Setelah memperoleh residual atau kesalahan pengganggu  $e_i$  dari regresi OLS, glejser mengusulkan regresi harga mutlak dari  $e_i$  ,yaitu  $|e_i|$  terhadap variabel bebas X yang dianggap mempunyai hubungan yang kuat dengan  $\sigma_i$ . Dalam eksperimen yang dia lakukan, glejser menggunakan bentuk fungsi sebagai berikut :

$$|e_i| = \sqrt{A + BX_i^2 + V_i}$$

#### 2. Uji Autokorelasi

Uji ini merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi kita menggunakan uji Durbin-

Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) dan nilai DW tabel ( $d_L$  &  $d_U$ ).

Rumus yang digunakan disebut statistik  $d$  *Durbin-Watson*, yaitu sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{k=1}^n (e_i - e_{i-1})^2}{\sum_{k=1}^n (e_i)^2}$$

Tabel 3.1 Uji Statistik Durbin-Watson

Nilai Statistik d	Keputusan
$0 < d < d_L$	Menolak $H_0$ , ada autokorelasi positif
$d_L \leq d \leq d_U$	Daerah keragu-raguan, tidak ada keputusan
$d_U \leq d \leq 4 - d_U$	Menerima $H_0$ , tidak ada autokorelasi positif/negatif
$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$	Daerah keragu-raguan, tidak ada keputusan
$4 - d_L \leq d \leq 4$	Menolak $H_0$ , ada autokorelasi negative

Sumber :Widarjono,agus.2007.Ekonometrik Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis.Yogyakarta:Ekonesia

### 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang “sempurna” atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Adapun pendeteksiannya adalah jika multikolinearitas tinggi, seseorang mungkin memperoleh  $R^2$  yang tinggi tetapi tidak satupun atau sangat sedikit koefisien yang ditaksir yang penting secara statistik. Konsekuensi dari adanya kasus multikolinearitas adalah :

- a. Standar deviasi dari penaksir cenderung besar.
- b. Penaksiran koefisien regresi menjadi sangat sensitif terhadap perubahan data.

Tidak memungkinkan untuk mengisolasi pengaruh suatu variabel bebas secara individual.Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang terkait dengan  $X_h$  yaitu :

$$VIF (X_h) = \frac{1}{1 - R_h^2}$$

Dengan  $R_h^2$  adalah korelasi kuadrat dari  $X_h$  dengan variabel bebas lainnya (Suliyanto, 2005).

Adapun kriteria penilaiannya adalah :

1. Apabila  $t_h > t_t$  maka hipotesis diterima
2. Apabila  $t_h < t_t$  maka hipotesis ditolak.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda . Menurut Sekaran (2003: 28), rumusnya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Simultan ( Uji F )

Untuk menguji hipotesis secara simultan, alat uji yang dipergunakan adalah koefisien korelasi ( R ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien korelasi dan koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  Pada tingkat keyakinan 5% atau ( $\alpha = 0,05$ ). Rumus dari uji F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

### b. Analisis Parsial ( Uji t )

Untuk menguji hipotesis secara parsial , alat uji yang dipergunakan adalah koefisien parsial ( r ) . Koefisien parsial ( r ) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara setiap variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Untuk keperluan pengujian ini dengan melihat apakah nilai-nilai koefisien yang diperoleh bernilai nyata atau tidak antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat keyakinan 5 % atau ( $\alpha = 0,05$ ) . Rumus dari uji t sebagai berikut :

$$t (b_i) = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Hipotesis diterima atau ditolaknya hipotesis berdasarkan hasil analisis regresi berganda (Uji t dan Uji F) hipotesis penelitian ini ditentukan bila :

- a. Hipotesis  $t_h > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima
- b. Hipotesis  $t_h < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

### 3. HASIL PENELITIAN

#### a. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan kepada responden, sampai dengan saat ini sesuai dengan catatan dan aspek legal yang berlaku di dalam lingkungan Sekretaris Korpri Kabupaten Kutai Timur, bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja selaku abdi negara dan abdi masyarakat sebanyak 42 orang, terdiri atas PNS sebanyak 12 orang,. Sedangkan kelompok TK2D (Tenaga Kerja Kontrak Daerah) sebanyak 20 orang, dan jumlah tenaga magang sebanyak 10 orang, sehingga jumlah PNS, TK2D dan Magang sebanyak 42 orang dengan gambaran potensi yang telah diklasifikasikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Data Pegawaiian Sekterariat Korpri Sangatta

No.	Bidang	Jumlah	Keterangan
1	Kepala/Sekretaris	1	Orang
2	Umum Dan Kerjasama	18	Orang
3	Olahraga, Senibudaya dan Mental Rohani	13	Orang
4	Usaha Bantuan Hukum dan sosial Total	10	Orang
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>Orang</b>

Sumber : Sekretaris Korpti Kabupaten Kutai Timur, 2014

Tabel 4.2 : Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki - Laki	14	33,33
Perempuan	28	66,67
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 4.3 : Distribusi responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
15 - < 25 Tahun	7	16,67
25 - < 35 Tahun	9	21,43
35 - < 45 Tahun	17	40,48
≥ 45 Tahun	9	21,43
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 4.4 : Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	-	
SMP	4	9,52
SMA	22	52,38
D III	8	19,05
SARJANA	6	14,29
MAGISTER	2	4,76
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 4.5 : Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja

Memulai Usaha	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	3	7,14
1 - < 4 Tahun	9	21,43
4 - < 7 Tahun	9	21,43
7 - < 11 Tahun	11	26,19
11 - < 15 Tahun	7	16,67
≥ 15 Tahun	3	7,14
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

#### b. Deskripsi Data Variabel Penelitian

##### 1. Jawaban responden tentang Lingkungan Internal (Variabel X1)

Tabel 4.6 : Distribusi jawaban responden mengenai memiliki kemampuan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan.

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	14	33,33
4	17	40,48
3	8	19,05
2	3	7,14
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.7 : Distribusi jawaban responden mengenai dalam melaksanakan tugas dalam situasi yang menyenangkan.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	12	28,57
4	21	50,00
3	9	21,43
2	-	-
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.8 : Distribusi jawaban responden memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	8	19,05
4	18	42,86
3	14	33,33
2	2	4,76
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.9 : Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan memiliki berupa peralatan dan fasilitas kerja yang cukup.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	10	23,81
4	15	35,71
3	11	26,19
2	6	14,29
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.10 : Distribusi jawaban responden mengenai mendapatkan penghargaan untuk meningkatkan kinerja.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	9	21,43
4	17	40,48
3	12	28,57
2	4	9,52
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

## **b. Jawaban responden tentang lingkungan eksternal (Variabel X2)**

**Tabel 4.11 : Distribusi jawaban responden mengenai masalah keluarga akan berpengaruh terhadap kinerja.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	9	21,43
4	19	45,24
3	13	30,95
2	1	2,38
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.12 : Distribusi jawaban responden mengenai pendapatan yang diterima apakah sudah cukup.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	6	14,29
4	19	45,24
3	16	38,10
2	1	2,38
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.13 : Distribusi jawaban responden mengenai sikap perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal akan berpengaruh.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	4	9,52
4	11	26,19
3	23	54,76
2	4	9,52
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.14 : Distribusi jawaban responden mengenai tingkat sosial ekonomi dengan hasil pekerjaan.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	1	2,38
4	4	9,52
3	29	69,05
2	8	19,05
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.15 : Distribusi jawaban responden mengenai pegawai yang inisiatif dan kreatif bisa mengembangkan karier.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	4	9,52
4	11	26,19
3	24	57,14
2	3	7,14
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

### c. Jawaban responden tentang prestasi kerja (Variabel Y)

**Tabel 4.16 : Distribusi jawaban responden mengenai kesetiaan mampu mengerjakan tugas yang diberikan.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	15	35,71
4	20	47,62
3	7	16,67
2	-	-
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.17 : Distribusi jawaban responden mengenai kejujuran adalah salah satu penilaian.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	14	33,33
4	17	40,48
3	11	26,19
2	-	-
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.18 : Distribusi jawaban responden mengenai disiplin.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	7	16,67
4	8	19,05
3	22	52,38
2	5	11,90
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.19 : Distribusi jawaban responden mengenai kesediaan berpartisipasi dan bekerjasama.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	3	7,14
4	9	21,43
3	22	52,38
2	8	19,05
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

**Tabel 4.20 : Distribusi jawaban responden mengenai kemampuan berpikir rasional berdasar inisiatif.**

Jawaban	Jumlah Responden	Persentase (%)
5	8	19,05
4	10	23,81
3	19	45,24
2	5	11,90
1	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data diolah, 2014

## 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### a. Analisis.

Alat analisis untuk mempermudah perhitungan regresi berganda dalam penelitian ini akan digunakan program bantuan SPSS, maka hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut : Sehingga diperoleh persamaan regresi :  $Y = 1,866 + 0,445 X_1 + 0,443 X_2$

#### 1. Koefisien Korelasi (R)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.777. Hal ini menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel *independent* (lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal) terhadap variabel *dependent* (prestasi kerja) pegawai Sekretariat Korpri Sangatta .

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.603 atau 60,3 %. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja internal ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja eksternal ( $X_2$ ) dapat menjelaskan variabel prestasi kerja (Y) pegawai sebesar 60,3%, sedangkan sisanya sebesar 39,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent. Langkah-langkah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$  secara bersama-sama lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

$H_1 : \beta \neq 0$  secara bersama-sama lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

#### 3. Pembahasan

Berdasarkan analisis data 42 pegawai Sekretariat Korpri Sangatta , persamaan regresi berganda dari variabel lingkungan kerja internal ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja eksternal ( $X_2$ ) terhadap

prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,866 + 0,445 X_1 + 0,443 X_2$$

Nilai koefisien regresi berganda keseluruhan adalah positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai dua variabel independent yang berupa lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal meningkat atau ditingkatkan maka akan meningkatkan pula prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta . Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel diteliti, memberi arti jika satu diantara variabel bebas ditambah sebesar satu satuan akan memberikan sumbangan terhadap prestasi kerja dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil analisis, Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,670 sedangkan  $F_{tabel}$  3.24 pada signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( 29,670 > 3.24), ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas (lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta.

Maka hipotesis pertama yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta **diterima.**

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja internal ( $X_1$ ) sebesar 3,630 dan jika dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,02 , maka 3,630 > 2,02 , ini berarti variabel lingkungan kerja internal ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja eksternal ( $X_2$ ) sebesar 3,188 dan jika dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,02 , maka 3,188 > 2,02, ini berarti variabel lingkungan kerja eksternal ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta.

Berdasarkan hasil uji t di atas diketahui bahwa *Standardized Coefficients Beta* variabel  $X_1$  sebesar 0,461 lebih besar dari *Standardized Coefficients Beta* variabel  $X_2$  yaitu sebesar 0,405. Dengan demikian **menerima hipotesis kedua**, yang mana lingkungan kerja internal ( $X_1$ ) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Saran

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah jumlah keseluruhan pegawai pada Sekretariat Korpri Sangatta yang berjumlah 100 orang dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh jumlah sampelnya sebanyak 42 orang. Dari variabel bebas yang diteliti pada Sekretariat Korpri Sangatta, variabel lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima dimana diduga lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta.

### b. Penutup

Berdasarkan kumpulan di atas, maka penulis mengemukakan saran yang mungkin berguna bagi pegawai Sekretariat Korpri Sangatta dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan prestasi kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja internal dan eksternal yang dinilai positif oleh Sekretariat Korpri Sangatta antara lain item-item lingkungan kerja internal dan eksternal harus selalu baik dan positif untuk dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kedua variabel tersebut secara signifikan berpengaruh

terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Korpri Sangatta, hal ini dapat menjadikan acuan dalam menciptakan lingkungan kerja internal dan eksternal yang lebih baik lagi.

2. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka Sekretariat Korpri Sangatta dan pegawai harus memperhatikan lingkungan kerja internal, seperti kompetensi, kepuasan pekerja dalam menyelesaikan tugas dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Flippo Edwin B, 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta Erlangga
- Ghozali, Imam, 2009. *Ekonomika Teori, konsep dan aplikasi dengan program SPSS*, 17 Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hasibuan, H. Melayu 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Mangkunegara, A Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung PT. Refika Aditama