

ISSN 2088-9267

ADMINISTRARE

Jurnal Ilmu Administrasi Negara

Tahun 3. Volume 2 Juli - Desember 2013

LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Karyawan di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo)
Zuchri Abdussamad

ANALISIS PENANGGULANGAN KEMISKINAN MELALUI KEGIATAN
HOME INDUSTRI UNGGULAN (KHILAN) KOTA PALOPO
Burhan Sesa

ANALISIS PELAKSANAAN PENAGIHAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN
(Studi Penerimaan Pajak di Kabupaten Sinjai)
Annas

IMPLEMENTASI PROMOSI KESEHATAN RUMAH SAKIT (PKRS)
DI RUMAH SAKIT dr. TAJUDDIN CHALID MAKASSAR
Herman

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PEMBINAAN KESELAMATAN KERJA
(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Boalemo)
Sarfan Dj. Tabo

ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH
SAKIT UMUM SAWERIGADING KOTA PALOPO
Nilawati Uly

PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN MELALUI KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
Abdul Rasul

UPAYA PENGELOLAAN DAN PEMANFAATAN LINGKUNGAN HIDUP GETAH
POHON PINUS di KABUPATEN MAROS
Ilyas

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP
PERILAKU ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN
(Studi Politeknik Kesehatan di Sulawesi)
Andi Harmoko Arifin

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado)
Harlina V.I Legi

PENGEMBANGAN SISTEM JARINGAN DAN OPERASIONAL DISTRIBUSI AIR BERIH PEDESAAN
(Studi Kasus PDAM Unit IKK Lambuya)
Kasianus Tambunan



PRODI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SAWERIGADING MAKASSAR

ADMINISTRARE
Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara

ADMINISTRARE: Adalah Jurnal bidang Ilmu Administrasi Negara yang diterbitkan dua kali setahun yakni pada bulan Januari dan Juli

PENERBIT: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Sawerigading Makassar

PELINDUNG: Ketua Yayasan Pendidikan Sawerigading Makassar (H.Lagaligo Syahadat,S.Sos). Rektor Universitas Sawerigading (Prof Dr. A.Siti Melantik Rompegading,SH,MH)

PENANGGUNGJAWAB:

Drs. Umar Kamaruddin,S.Sos, M.Si
Drs. Ilyas,MM
Drs.Andi Pasong,M.Si
Drs.Ahdan Sinilele, S.Sos. M.Si

PEMIMPIN UMUM: Dra. Djohar, M.Si

WKL.PEMIMPIN UMUM: Dety Yunita Sulandjari, S.Sos, M.Si

PEMIMPIN REDAKSI: Drs. Muhammad Yahya, M.Si
SEKRETARIS REDAKSI: Kurnia,SE, M.Si

ANGGOTA REDAKSI: Drs.Ilyas,MM, Drs. Andi Pasong,M.Si, Drs. Abd Rasul M.Si, Dra Djohar, M.Si, Dety Yunita Sulandjari, S.Sos, M,Si, Kurnia, SE, M.Si

KEUANGAN; Drs Abd Mudjid Bulu

TATA LETAK: Drs. Machyuddin

ALAMAT REDAKSI;

Kantor Prodi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Sawerigading Makassar
Jl. Kande I No 27 Makassar- Jl. Sembilan I No 27 Makassar
Tlp. 0411-329561- HP. 081242 18024
Email: jurnaladministrare@yahoo.co.id

ISSN 2088-9267

ADMINISTRARE

Jurnal Ilmu Administrasi Negara

Tahun 3. Volume 2 Juli - Desember 2013

LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Karyawan di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo)
Zuchri Abdussamad

ANALISIS PENANGGULANGAN KEMISKINAN MELALUI KEGIATAN
HOME INDUSTRI UNGGULAN (KHILAN) KOTA PALOPO
Burhan Sesa

ANALISIS PELAKSANAAN PENAGIHAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN
(Studi Penerimaan Pajak di Kabupaten Sinjai)
Annas

IMPLEMENTASI PROMOSI KESEHATAN RUMAH SAKIT (PKRS)
DI RUMAH SAKIT dr. TAJUDDIN CHALID MAKASSAR
Herman

KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PEMBINAAN KESELAMATAN KERJA
(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Boalemo)
Sarfani Dj. Tabo

ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH
SAKIT UMUM SAWERIGADING KOTA PALOPO
Nilawati Uly

PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN MELALUI KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH
Abdul Rasuli

UPAYA PENGELOLAAN DAN PEMANFAATAN LINGKUNGAN HIDUP GETAH
POHON PINUS di KABUPATEN MAROS
Ilyas

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP
PERILAKU ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN
(Studi Politeknik Kesehatan di Sulawesi)
Andi Harmoko Arifin

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN
(Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado)
Harlina V.I Legi

PENGEMBANGAN SISTEM JARINGAN DAN OPERASIONAL DISTRIBUSI AIR BERIH
PEDESAAN (Studi Kasus PDAM Unit IKK Lambuya)
Kasianus Tambunan

DAFTAR ISI

EDITORIAL

EDITORIAL.....	iv
LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA(Studi Karyawan di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo)	
Zuchri Abdussamad.....	1
ANALISIS PENANGGULANGAN KEMISKINAN MELALUI KEGIATAN HOME INDUSTRI UNGGULAN (KHILAN) KOTA PALOPO	
Burhan Sesa.....	6
ANALISIS PELAKSANAAN PENAGIHAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN(Studi Penerimaan Pajak di Kabupaten Sinjai)	
Annas.....	20
IMPLEMENTASI PROMOSI KESEHATAN RUMAH SAKIT (PKRS) Di RUMAH SAKIT dr. TAJUDDIN CHALID MAKASSAR	
Herman.....	30
KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PEMBINAAN KESELAMATAN KERJA.(Studi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Boalemo)	
Sarfan Dj Tabo.....	39
ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM SAWERIGADING KOTA PALOPO	
Nilawati Uly.....	47
PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN MELALUI KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH	
Abdul Rasul.....	55
UPAYA PENGELOLAAN DAN PEMANFAATAN LINGKUNGAN HIDUP GETAH POHON PINUS di KABUPATEN MAROS	
I l y a s.....	62
PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP PERILAKU ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN (Studi Politeknik Kesehatan di Sulawesi)	
Andi Harmoko Arifin.....	68
PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN (Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado)	
Harlina V.I Legi.....	78
PENGEMBANGAN SISTEM JARINGAN DAN OPERASIONAL DISTRIBUSI AIR BERIH PEDESAAN(Studi Kasus PDAM Unit IKK Lambuya)	
Kasianus Tambunan.....	87

Lingkungan Eksternal dan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo

Zuchri Abdussamad

Dosen FEB Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan komunitas organisasi melalui lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Lingkungan eksternal dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda.

Kata Kunci: *Lingkungan Eksternal dan Prestasi Kerja*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Salah satu faktor sumber daya manusia yaitu individu, setiap individu mempunyai pribadi yang unik / berbeda-beda dan perilaku individu (manusia) merupakan fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungan.

Faktor individu akan kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman serta harapan, mempunyai peranan yang penting dalam prestasi. Menurut Gibson (dalam Susana, 2009:535) Prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Individu adalah karakteristik atau perilaku yang dimiliki setiap orang (individu) manakala akan dibawa ketika individu tersebut memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, Swasto (dalam Susana, Erna 2009:537). Prestasi kerja secara umum adalah produk atau nilai/jasa yang dihasilkan seseorang karyawan atau lembaga yang telah berusaha dengan giat untuk mencapai suatu tujuan tertentu guna memajukan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Keberhasilan atau tidak berhasil pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut memang semuanya kembali pada keseriusan dan kemauan karyawan dengan dipandu oleh pimpinan yang bersangkutan untuk

memunculkan berbagai kondisi yang mampu menetralkan keadaan baik yang positif atau yang tidak mendukung operasi perusahaan demi terciptanya suatu prestasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo, ditemukannya masalah dalam faktor lingkungan kerja eksternal dan berkaitan dengan prestasi TVRI antara lain; menjalankan fungsinya sebagai stasiun penyiaran type C dengan segala keterbatasan sumber daya manusia, TVRI mulai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi saat ini hanya memiliki 53 orang, yang terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) PNS dan 26 (dua puluh enam) Pegawai Bukan PNS. Sedangkan LPP TVRI Pusat telah menentukan minimal karyawan pada stasiun type C berjumlah 70 orang. Masih minimnya SDM membuat karyawan memiliki tuntutan profesi lebih dari 1 (satu) pekerjaan, akan tetapi dengan segala kekurangannya karyawan LPP TVRI dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan telah banyak mencatat hasil prestasi untuk LPP Stasiun Kota Gorontalo.

Struktur demografi sangat diperlukan dalam penyiaran publik TVRI, saat ini jangkauan siaran baru mencapai sekitar 40 % dari luas wilayah Provinsi Gorontalo ditambah struktur tanah yang ada di Gorontalo yang berpundak-pundak menyebabkan sulitnya siaran menjangkau ke seluruh bagian wilayah Provinsi Gorontalo. Oleh karena itu, teknologi yang semakin canggih membuat TVRI mengalami banyak kendala selain alat-alatnya yang sudah lama ditambah dari 5 (lima) Satuan Pemancar TVRI di Wilayah Provinsi Gorontalo, hanya 2 (dua) yang masih berfungsi yaitu Pemancar Kota Gorontalo dan Pemancar Popayato di Kabupaten Pohuwato, karena masih sangat terbatasnya pemancar, peralatan studio sehingga produksi paket acara program maupun berita tidak maksimal. Akan tetapi dari banyaknya kekurangan yang ada di TVRI paket acara program dapat direalisasikan dan dikerjakan dengan baik agar dapat dinikmati seluruh masyarakat Gorontalo.

Dari latar belakang masalah diatas, diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya SDM membuat karyawan memiliki lebih dari 1 (satu) profesi pekerjaan.
2. Struktur tanah yang ada di Gorontalo yang berpundak-pundak menyebabkan sulitnya siaran menjangkau ke seluruh bagian wilayah Provinsi Gorontalo.
3. Teknologi yang semakin berkembang cepat dan canggih menyebabkan TVRI mengalami ketertinggalan sehingga paket acara program tidak dapat dikerjakan dengan maksimal.

Berdasarkan identifikasi tersebut, maka rumusan masalah yakni seberapa besar pengaruh lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan di LPP TVRI Stasiun Gorontalo.

B. Kajian Teoritis

1. Lingkungan Kerja

Menurut Handoko (1998:15) organisasi dikelilingi oleh suatu ruang lingkup eksternal yang terdiri dari berbagai variabel, variabel-variabel yang sebagian besar tak dapat dikendalikan (*uncontrollable*)

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja.

Menurut Sofyandi (2008:38) bahwa lingkungan manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi / aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi maupun faktor eksternal yang bersumber dari luar organisasi. Faktor-faktor internal meliputi: sistem organisasi, serikat kerja, budaya / karakter organisasi, dan konflik-konflik internal antara pemilih / pemegang saham dengan karyawan. Sedangkan faktor-faktor eksternal meliputi: perubahan teknologi, ekonomi, pemerintahan, nilai-nilai budaya dan norma-norma sosial masyarakat, struktur demografi, tuntutan profesi, pengaruh internasional dan kondisi geografis. Oleh karena itu, para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Prabowo, (2007) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi). Hasibuan (2003:93) menyatakan kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas beberapa indikator, yaitu : kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah *output* dari *outcomes* yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk

nonmateri (kualitatif). Saydam (dalam Sujatmoko, 2007:16-17), memberikan batasan tentang prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang di pengaruhi oleh kecakapan, pengalam, kesungguhan, serta waktu.

C. Metodologi

Lokus penelitian di Kantor LPP TVRI Stasiun Gorontalo. Populasi adalah seluruh pegawai/karyawan TVRI Stasiun Gorontalo yang berjumlah 53 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *accidental sampling* dengan berjumlah 30 orang. Variabel independen (X) Lingkungan Eksternal, dengan indikator; perubahan teknologi, demografi, tuntutan profesi. Variabel dependent (Y) prestasi kerja, dengan indikator; kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu. Teknik pengumpulan data yakni observasi, wawancara, angket dan dokumentasi mengenai hasil prestasi kerja karyawan LPP TVRI stasiun Gorontalo. Instrumen penelitian (angket) sebelum di edarkan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas data serta pengujian hipotesis satatistik.

D. Hasil Penelitian

Hasil penelitian berbentuk skor yang diperoleh dari alat ukur berupa angket tentang faktor lingkungan eksternal dan prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo.

Setiap karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, guna mencapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok, bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapian kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif dan kreativitas, disiplin, dan semangat kerja (kejujuran, loyalitas, rasa kesatuan dan tanggung jawab serta hubungan antar pribadi). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output dari outcomes yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non-materi (kualitatif).

Data penelitian diolah berdasarkan hipotesis penelitian, dengan menggunakan teknik pengujian yang relevan yaitu uji normalitas data, analisis regresi dan korelasi linier sederhana. Pengolahan ini bertujuan untuk memperoleh nilai numerik tentang faktor lingkungan eksternal dan prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo. Data yang diperoleh dari 30 orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo. Dari perhitungan analisis regresi antara lingkungan eksternal dan prestasi kerja diperoleh persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 5,078 + 0,906 X$. Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo bersifat positif. Setiap kenaikan sebesar 1 satuan variabel faktor lingkungan eksternal, maka akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja sebesar 0,906 satuan, dan begitu pun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan ungkapan Rachmawati (2008:2) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Selain itu pula dapat diketahui besarnya hubungan antara lingkungan eksternal dengan prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo. Besarnya hubungan ini dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi $r = 0,820$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,673$ atau sebesar 67,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 67,3%. Sedangkan sisanya sebesar 32,7% ditentukan oleh variabel lain di luar desain penelitian. Berdasarkan hasil pengujian keberartian koefisien korelasi, harga t_{Hitung} lebih besar dari t_{Daftar} ($7,591 > 2,05$) maka dapat dikatakan hipotesis penelitian yang berbunyi: "Terdapat pengaruh faktor lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo" dapat diterima pada taraf yang signifikan. Kondisi ini sesuai dengan ungkapan William Stern (dalam Mangkunegara, 2006:7) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu yaitu; faktor individu, faktor lingkungan. Hal ini pula dapat disinkronkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almalifah, S.M. (2004) yang menghasilkan hipotesis terdapat hubungan yang positif antara individu dan organisasi terhadap perkembangan karier. Demikian pula hasil penelitian dari Nurjaman, H.E (2008) yakni Terdapat hubungan yang positif antara individu dan lingkungan serta budaya terhadap kinerja dan perkembangan karier karyawan.

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan eksternal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja

dalam hal ini lingkungan eksternal, maka prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo akan meningkat pula.

- b. Persamaan regresi $\hat{Y} = 5,078 + 0,906 X$, dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo bersifat positif. Setiap kenaikan sebesar 1 satuan variabel faktor lingkungan eksternal, maka akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja sebesar 0,906 satuan, dan begitu pun sebaliknya.
- c. Hasil koefisien korelasi $r = 0,820$ dan koefisien determinasi $r^2 = 0,673$ atau sebesar 67,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 67,3%.
- d. Berdasarkan hasil pengujian keberartian koefisien korelasi, harga t_{hitung} lebih besar dari t_{daftar} ($7,591 \geq 2,05$) maka dapat dikatakan hipotesis penelitian yang berbunyi: "Terdapat hubungan antara lingkungan eksternal dengan prestasi kerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo" dapat diterima pada taraf yang signifikan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapatlah diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Untuk para pimpinan suatu lembaga atau organisasi diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari pegawainya sehingga tercipta situasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, karena faktor lingkungan eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- b. Selain faktor lingkungan eksternal, peningkatan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, hendaknya dilakukan upaya pembenahan dan peningkatan beberapa hal lain yang ikut mempengaruhi prestasi kerja seperti pembinaan disiplin pegawai serta kenyamanan suasana dalam bekerja, dan lain-lain.
- c. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah faktor lain seperti faktor lingkungan internal, motivasi kerja, faktor kepemimpinan, fasilitas kerja yang sekiranya memiliki hubungan dan dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Almalifah, S.M. 2004. *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Perkembangan Karir Pegawai (studi kasus pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)*. Tesis. Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA

- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan Kelima Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nurjaman, H. E. 2008. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Serta Pengembangan Karier Karyawan P.T Pelabuhan Indonesia (Persero)*. Disertasi. Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara, Prabu, A.A, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Prabowo, R & Prawitasari, J.E. 2007. *Pengaruh Karakteristik Individu dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai Provinsi Sumatera Utara*. Working Paper Series, No.15 (Juli). KMPK Universitas Gajah Mada.
- Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit C.V Andi Offset
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama-Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sujatmoko, koko. 2007. *Pengaruh Intensif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen*. USU Repository.
- Susana, Erni. 2009. *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah*. Jurnal Keuangan dan Perbankan.

