

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

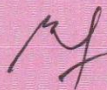
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Kantor
Gubernur Sumatera Barat

Nama : Debby Septiarini
NIM : 2008/05202
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu-Ilmu Sosial

Padang, 29 Juli 2013

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D
NIP.19581017 198503 1 002

Pembimbing II



Dra. Hj. Aina, M.Pd
NIP. 19530225 198003 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

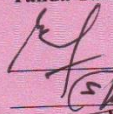
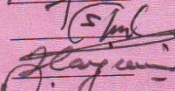
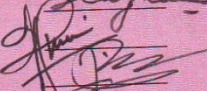
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
Pada hari Senin 29 Juli 2013 pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro
Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat

Nama : Debby Septiarini
NIM : 2008/05202
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu-Ilmu Sosial

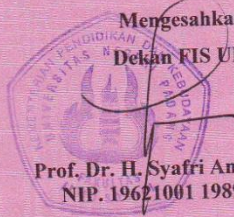
Padang, 29 Juli 2013

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. M. Fachri Adnan M.Si., Ph.D	
Sekretaris	: Dra. Hj. Aina, M.Pd	
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M. Si.	
Anggota	: Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D	
Anggota	: Aldri Frinaldi, SH., M.Hum	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. H. Syafri Anwar, M. Pd.
NIP. 19621001 198903 1 002



ABSTRAK

DEBBY SEPTIARINI: NIM. 05202/2008. Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan dan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Masih adanya pegawai yang kurang disiplin, kurangnya konsentrasi pegawai dalam bekerja, kurangnya pengendalian emosi dalam diri pegawai dan kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai serta kurangnya produktifitas dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja sosial pegawai, mengetahui kinerja pegawai, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, sehingga didapat sampel sebanyak 51 orang. Dari analisis regresi linear sederhana yang dilakukan diperoleh nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja sosial sebanyak 0,638% dengan $P < 0,0005$. Terdapat pengaruh positif secara signifikan dari variabel lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai pada taraf kepercayaan 99% bahkan 100% atau signifikansi 0,0005% dengan kontribusi 39,5%. Dengan demikian variabel lingkungan kerja sosial dapat menjadi penjelas atau prediktor bagi variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil lingkungan kerja sosial Biro Pemerintahan yaitu sebanyak 24 orang atau 47,05% responden berada pada kategori tinggi dan 27 orang atau 52,95% responden pada kategori rendah. Sedangkan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan yaitu terdapat 25 orang atau 49,01% responden berada pada kategori kinerjanya tinggi dan 26 orang atau 50,99% responden berada pada kategori kinerjanya rendah. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Sekalian Alam. Rasa syukur yang tak terhingga penulis ucapkan atas curahan karunia dan ridho-Nya, satu-satunya penyebab yang pasti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat”**. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Ucapan terima kasih terdalem untuk ibunda dan ayahanda tercinta yang menjadi motivator utama dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan kepada Ibu Dra. Hj. Aina, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini serta telah memperkaya wawasan dan kemudahan kepada peneliti dalam melakukan penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir. Juga kepada Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si., Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd.,Ph.D dan Bapak Aldri Frinaldi, SH., M.Hum selaku Tim Penguji, terima kasih telah memberi masukan-masukan yang konstruktif.

Tidak lupa pula ucapan terimakasih penulis untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku Ketua dan Ibu Henni Muchtar, SH, M.Hum sekretaris Jurusan Ilmu Sosial Politik, yang telah memberikan izin kepada Penulis dalam menulis skripsi ini.
3. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si.Ph.D selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Hj. Aina, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, arahan, bantuan, motivasi dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si , Bapak Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd.,Ph.D dan Bapak Aldri Frinaldi SH., M.Hum selaku anggota tim penguji, yang telah memberikan banyak masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Staf kepastakaan dan staf administrasi jurusan Ilmu Sosial Politik dan staf administasi Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
7. Bapak/Ibu pegawai Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Rekan-rekan seperjuangan Jurusan Ilmu Sosial Politik FIS Khususnya mahasiswa Ilmu Administrasi Negara Regular Mandiri 2008 terimakasih atas semua kebersamaan, kebaikan dan semangat yang telah diberikan.

Semoga semua bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, motivasi dan kerjasaman yang telah diberikan diberkahi oleh Allah SWT. Amin

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun dalam teknik penulisan. Untuk itu saran dan kritikan sangat diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2013

Debby Septiarini
NIM. 05202/2008

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.....	7
1. Konsep Lingkungan Kerja Sosial.....	7
a. Pengertian Lingkungan Kerja Sosial.....	7
b. Indikator Lingkungan Kerja Sosial.....	10
2. Kinerja Pegawai.....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	14
c. Penilaian kinerja	16
d. Indikator kinerja	18
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja	21
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	28
B. Variabel Penelitian.....	28
C. Lokasi Penelitian.....	30
D. Definisi Operasional	30
E. Populasi dan Sampel penelitian	31
1. Populasi penelitian	31
2. Sampel penelitian	32
F. Jenis, Sumber, Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	33
1. Jenis Data.....	33
2. Sumber Data.....	34
3. Teknik Pengumpulan Data.....	34
4. Alat Pengumpul Data.....	35
G. Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian.....	36
1. Uji Validitas.....	36
2. Uji Realibilitas Instrumen penelitian	39
H. Teknik Analisis Data.....	40
1. Metode Analisis Deskriptif.....	40
2. Uji Asumsi Klasik	41
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Linearitas.....	41
3. Regresi Linear Sederhana.....	42
4. Analisis Statistik t (Uji t)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	44
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
a. Sejarah Kantor Gubernur Sumatera Barat	44
b. Visi dan Misi Kantor Gubernur SumBar.....	49

c.	Logo Kantor Gubernur SumBar.....	50
d.	Struktur Organisasi Kantor Gubernur SumBar	52
B.	Temuan Khusus.....	53
1.	Karakteristik Responden.....	53
2.	Deskriptif Variabel Penelitian.....	55
a.	Gambaran Lingkungan Kerja Sosial.....	55
1)	Gambaran Lingkungan Kerja Sosial per-Indikator....	55
2)	Data Kumulatif Lingkungan Kerja Sosial.....	61
b.	Gambaran Kinerja.....	61
1)	Gambaran Kinerja per-Indikator.....	61
2)	Data Kumulatif Kinerja.....	75
3.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja	76
a.	Uji Normalitas	76
b.	Uji Linearitas.....	77
4.	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	79
a.	Hasil Koefisien Determinasi	79
b.	Uji Hipotesis.....	80
C.	Pembahasan.....	81
1.	Lingkungan Kerja Sosial Biro Pemerintahan... ..	81
2.	Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan.....	83
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan.....	84

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	87
B.	Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Pegawai Biro Pemerintahan.....	32
Tabel 2	Skala Likert.....	35
Tabel 3	Item Total Statistik Variabel X.....	37
Tabel 4	Item Total Statistik Variabel Y.....	38
Tabel 5	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	39
Tabel 6	Hasil Uji Realibilitas.....	39
Tabel 7	Karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 8	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	53
Tabel 9	Karakteristik responden berdasarkan jabatan struktural.....	54
Tabel 10	Pernyataan 1 indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan....	55
Tabel 11	Pernyataan 2 indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan	56
Tabel 12	Pernyataan 3 indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan	57
Tabel 13	Pernyataan 4 indikator hubungan kerja antara atasan dan bawahan	57
Tabel 14	Pernyataan 1 indikator hubungan kerja antar pegawai.....	58
Tabel 15	Pernyataan 2 indikator hubungan kerja antar pegawai.....	59
Tabel 16	Data Kumulatif Lingkungan Kerja Sosial.....	60
Tabel 17	Pernyataan 1 Indikator Produktifitas	61
Tabel 18	Pernyataan 2 Indikator Produktifitas	62
Tabel 19	Pernyataan 3 Indikator Produktifitas.....	62
Tabel 20	Pernyataan 1 Indikator Kualitas Layanan	63
Tabel 21	Pernyataan 2 Indikator Kualitas Layanan	64
Tabel 22	Pernyataan 3 Indikator Kualitas Layanan	65
Tabel 23	Pernyataan 4 Indikator Kualitas Layanan	65
Tabel 24	Pernyataan 1 Indikator Responsivitas.....	66
Tabel 25	Pernyataan 2 Indikator Responsivitas.....	67
Tabel 26	Pernyataan 3 Indikator Responsivitas.....	68
Tabel 27	Pernyataan 4 Indikator Responsivitas.....	68

Tabel 28	Pernyataan 1 Indikator Responsibilitas.....	69
Tabel 29	Pernyataan 2 Indikator Responsibilitas.....	70
Tabel 30	Pernyataan 3 Indikator Responsibilitas.....	70
Tabel 31	Pernyataan 4 Indikator Responsibilitas.....	71
Tabel 32	Pernyataan 5 Indikator Responsibilitas.....	72
Tabel 33	Pernyataan 6 Indikator Responsibilitas.....	72
Tabel 34	Pernyataan 1 Indikator Akuntabilitas	73
Tabel 35	Data Kumulatif Kinerja.....	74
Tabel 36	Linearitas.....	78
Tabel 37	Hasil Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Sosial	80
Tabel 38	Hasil Uji Regresi Sederhana	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 2. Logo Kantor Gubernur Sumatera Barat	49
Gambar 3. Struktur Organisasi Biro Pemerintahan.....	51
Gambar 4. Uji Normalitas	77
Gambar 5. Uji Linearitas.....	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Kumulatif Mutu Pelayanan
- Lampiran 3. Tabulasi Data Kumulatif Kepuasan Pelanggan
- Lampiran 4. Hasil Analisis Regresi Sederhaha
- Lampiran 5. Surat Penelitian
- Lampiran 6. Surat Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memang sudah menjadi kodratnya bahwa manusia dan lingkungannya tidak dapat terpisahkan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Manusia membutuhkan lingkungan yang dapat menunjang segala aktivitasnya. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya sebatas lingkungan fisik saja seperti pepohonan, laut, gunung, tanah, dan lain-lain akan tetapi lingkungan sosial pun memiliki peran vital terhadap manusia. Begitu juga pada kaum pekerja, lingkungan di mana ia bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk kinerja pekerja itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial, yang didalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap jam bahkan setiap hari. Kebanyakan dari kita akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada melakukan hal lainnya. Dalam bekerja kita akan berdampingan dengan banyak orang.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan dan mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu

yang lebih banyak sehingga efisiensi serta efektivitas kerja berkurang. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai, terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ghazali Saydam (1996:381), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Suasana dan lingkungan pekerjaan sangat menentukan puas atau tidak puasnya pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Suasana dan lingkungan akan menggambarkan kondisi pegawai, termasuk juga adanya interaksi yang baik antar pegawai serta antara pegawai dan atasan.

Manusia merupakan sumber terpenting bagi suatu instansi yang memiliki peranan sebagai pemikir, perencana, pelaksana serta penilaian segala bentuk kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan kompetensi agar dapat melakukan tugas secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan tugas atau kerja adalah pegawai. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:202), karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang

selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pegawai merupakan faktor penting yang terlihat langsung pengaruhnya dalam pelaksanaan pembangunan di pusat maupun daerah. Pegawai merupakan aparatur pemerintah yang memberikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur utama dalam organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu sikap sehari-hari yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga dipengaruhi semangat kerja serta lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal berupa wawancara dengan Bapak Dasran selaku Kepala Bagian Kependudukan dan Catatan Sipil, beliau mengatakan bahwa:

“Masih adanya pegawai yang kurang disiplin, misalnya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Masalah lainnya yaitu kurangnya produktifitas pegawai, dilihat dari seringnya beberapa pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang

diserahkan oleh atasan. Kurangnya konsentrasi dalam bekerja biasanya karena kurangnya komunikasi antar pegawai, kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai, serta kurangnya pengendalian emosi pada diri pegawai dalam mengendalikan masalah pribadi”(Wawancara, Selasa 22 Januari 2013).

Selain wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Bagian Kependudukan dan Catatan Sipil, penulis juga menemukan berita tentang kinerja pegawai Kantor Gubernur yang bersumber dari Koran Padang Ekspres, administrator mengatakan bahwa:

“Bagi pengguna jasa pemerintah, masyarakat bisa merasakan kinerja pejabat dan PNS yang tak profesional. Karena bagaimanapun, *output* dari pamong tak berkompeten ini, ujung-ujungnya berimbas pada masyarakat. Kebijakan publik yang tak prorakyat, rendahnya benefit program bagi masyarakat, penyalahgunaan aset daerah, buruknya pelayanan publik hingga maraknya korupsi APBD, adalah indikator betapa para pengurus daerah ini tidak berkompeten. Di tengah masyarakat yang menganut budaya paternalistik, tidak ada cara lain untuk memulai perubahan harus dimulai dari atas. Untuk memimpin reformasi, pimpinan birokrasi harus memberi teladan dan memotivasi bawahan. Sebab, sasaran utama reformasi birokrasi adalah penyembuhan dua penyakit utama: inkompetensi dan *moral hazard*”. (Padang Ekspres, Separuh Pejabat tak Berkompeten, Selasa 5 Februari 2013)

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik membahas masalah ***Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.***

B. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- 1) Kurangnya produktifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kurangnya konsentrasi pegawai dalam bekerja.
- 3) Masih adanya pegawai yang kurang disiplin.
- 4) Kurangnya pengendalian emosi dalam diri pegawai.
- 5) Kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memberikan arahan pada masalah yang akan diteliti sehingga maksud dan tujuan tercapai, maka penelitian ini penulis membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Barat.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja sosial pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat?
3. Apakah lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi, pembatasan dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja sosial pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.
2. Mengetahui kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja sosial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian tersebut adalah:

1. Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan konsep Ilmu Administrasi Negara, khususnya yang berhubungan dengan ilmu manajemen perkantoran.

2. Praktis

Memberikan masukan dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan di Kantor Gubernur Sumatera Barat.