

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN PENIMBANGAN KENDARAAN
BERMOTOR SOMBA OPU TRANSPORTASI DARAT PROVINSI
SULSELBAR KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**



**EMILIANO BERNAD B K
1810421121**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN PENIMBANGAN KENDARAAN
BERMOTOR SOMBA OPU TRANSPORTASI DARAT PROVINSI
SULSELBAR KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**



diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**EMILIANO BERNAD B K
1810421121**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN PENIMBANGAN KENDARAAN BERMOTOR SOMBA OPU TRANSPORTASI DARAT PROVINSI SULSELBAR KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

Disusun dan diajukan oleh

EMILIANO BERNAD BOLENG KOTAN
1810421121

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **11 Mei 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 11 Mei 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdur Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN PENIMBANGAN KENDARAAN BERMOTOR SOMBA OPU TRANSPORTASI DARAT PROVINSI SULSELBAR KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

disusun dan diajukan oleh

EMILIANO BERNAD BOLENG KOTAN
1810421121

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 11 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Sekretaris	2. 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : EMILIANO BERNAD BOLENG KOTAN
NIM : 1810421121
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN PENIMBANGAN KENDARAAN BERMOTOR SOMBA OPU TRANSPORTASI DARAT PROVINSI SULSELBAR KEMENTERIAN PERHUBUNGAN”** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 11 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Emiliano Bernad Boleng Kotan

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan dan berkatnya sehingga penulis diberikan kesehatan dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyelesaikan proposal ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) berisikan pada program strata satu (S1) pada Universitas Fajar Makassar Proposal ini berisikan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Uppkb Somba Opu Balai PengelolahTransportasi Darat Prov. Sulselbar Kementerian Perhubungan”**

Selama penyusunan proposal ini, penulis memperoleh banyak masukan, dorongan, dukungan dan semangat serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebagai bentuk apresiasi penulis kepada mereka yang ikut terlibat dalam penyusunan proposal ini. Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Yosep Kotan dan Ibunda Annamaria yang mencurahkan kasih sayangnya dengan segenap hati serta selalu senantiasa memberikan semangat, dorongan, motivasi dan dukungan, baik dalam material serta dukungan doa. Terwujutnya proposal ini juga berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu pada kesempatan ini penulis banyak terimakasih kepada :

1. Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-IlmuSosial Universitas Fajar.
3. Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. Selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si selaku pembimbing dalam penyusunan proposal skripsi ini, yang banyak memberikan bantuan dan meluangkan waktunya untuk memberikan masukan serta bimbingan dalam

penyelesaian proposal skripsi saya

5. Bapak/ibu dosen dan serta seluruh staf Universitas Fajar Makassar
6. Pimpinan beserta seluruh karyawan UPPKB Somba Opu yang telah mengisinkan penulis untuk melakukan penelitian
7. Kakak-Kakak yang selalu memberikan motivasi, semangat dan dorongan dalam penyusunan proposal
8. Semua pihak yang telah mewarnai proses penulisan proposal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam lembaran ini

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan dan belum sempurna. Maka dengan segala Kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan Proposal ini.

Makassar, 11 Mei 2023

Emiliano Bernad B K

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANAAN PENIMBANGAN BERMOTOR SOMBA OPU BALAI PENGELOLAH TRANSPORTASI DARAT PROVINSI. SULSELBAR KEMENTERIAN PERHUBUNGAN

**Emiliano Bernad B K
Nurmadhani Fitri Sayuthi**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang ada pada kantor unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor di somba opu dengan perolehan sampel sebanyak 36 responden. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y), sebab hasil pengujian statistik SPSS 22 mendapatkan hasil yaitu nilai t hitung $4,157 > 1,690$ dengan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOMBA OPU MOTORIZED WEIGHING IMPLEMENTATION UNIT OFFICE, PROVINCIAL LAND TRANSPORTATION MANAGEMENT CENTER. SULSELBAR MINISTRY OF TRANSPORTATION

**Emiliano Bernad B K
Nurmadhani Fitri Sayuthi**

The work environment is a very important component when employees carry out work activities. By paying attention to a good work environment or creating working conditions that are able to provide motivation to work, it will have an influence on the excitement or enthusiasm of employees at work. This study aims to determine how the influence of the work environment on the performance of employees at the office of the motor vehicle weighing implementation unit in Somba Opu with the acquisition of a sample of 36 respondents. With the results of research that has been carried out shows that the Work Environment (x) has a positive and significant effect on employee performance (y), because the results of SPSS 22 statistical testing get results, namely the calculated t value of 4.157 > 1.690 with a significant value of 0.00 < 0.05.

Keywords : *Work Environment, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Lingkungan Kerja	12
2.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3 Kinerja 14	
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja.....	15
2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.3.4 Indikator Kinerja	16
2.4 Tinjauan Empirik	16
2.5 Kerangka Pikir.....	19
2.6 Definisi Operasional.....	20
2.6.1 Lingkungan Kerja	20
2.6.2 Kinerja Pegawai	20
2.7 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel	24
3.4 Jenis dan Sumber Data	25
3.4.1 Jenis Data	25
3.4.2 Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Pengukuran Variabel	27

3.7 Instrumen Penelitian	27
3.8 Uji Validitas	28
3.9 Uji Realibilitas.....	28
3.10 Analisis Data	28
3.10.1 Analisis Korelasi	28
3.10.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	29
3.10.3 Uji Asumsi Klasik	29
3.10.4 Uji Hipotesis	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Sejarah Singkat Instansi	31
4.1.1 Sejarah Singkat Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor somba opu	31
4.1.2 Visi.....	32
4.1.3 Misi	32
4.1.4 Struktur Organisasi	33
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1 Karakteristik Responden.....	33
4.2.2 Deskripsi Variabel	35
4.2.3 Analisis Data	37
4.3 Pembahasan	39
BAB V PENUTUP.....	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44
L A M P I R A N	48

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai Kantor UPPKB Somba Opu.....	24
Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel	27
Tabel 3. 3 Bobot Jawab Kuesioner.....	28
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	34
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan (Y).....	35
Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas	36
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Kolerasi	37
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	37
Tabel 4. 9 Hasil Uji Parsial T	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	19
Gambar 4. 1 Struktur Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor Somba Opu	33
Gambar 4. 2 Hasil Analisis Uji Normalitas.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis	49
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	50
Lampiran 3 : Hasil Olahan Data.....	54
Lampiran 4 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pada saat ini yang dimana dengan kondisi masyarakat, sering kali menghadapi sebuah masalah yang didapatkan sehingga organisasi itu bisa mengalami penurunan serta kegagalan untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, di karenakan instansi tidak mampu menghadapi sebuah perubahan terhadap peningkatan dari canggihnya teknologi atau di sebabkan dengan rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di organisasi, oleh karena itu manusialah faktor yang paling terpenting atau peran utama dalam keberhasilan atau tidaknya sebuah instansi guna menggapai sasaran yang telah sudah di tentukan. Jadi manajemen dan organisasi itu tidak bisa di pisahkan sebab kedua ini memiliki keterkaitan antar satu sama lain.

Manajemen secara etimologi adalah berasal dari bahasa *french* yaitu *management* yang merupakan pelaksanaan atau yang mengendalikan, sedangkan untuk dari bahasa inggris manajemen disebut dengan *management* yang dimana berawal dari kata dasar-dasar *manage*. Adapun Manajemen menurut dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah sebagai penggunaan sumber daya manusia yang secara efektif dimana pimpinan yang bertanggung jawab atas jalan-jalannya sebuah organisasi dalam mencapai sasaran.

Manajemen juga merupakan bagian terpenting atas keseluruhan kegiatan organisasi, dalam menjalankan suatu organisasi dalam bentuk apapun dari sebuah perusahaan maupun kantor-kantor lainnya, pasti sangat membutuhkan adanya suatu manajemen dalam kehidupan sehari-hari.

Alasan pentingnya manajemen dalam sebuah organisasi agar dapat memudahkan mencapai tujuan yang ingin diraih baik dalam tujuan organisasi maupun tujuan pribadi, karena organisasi merupakan suatu unsur yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Organisasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan karena keduanya memiliki elemen yang saling terikat yang dimana organisasi dapat diartikan sebagai suatu pengaturan orang-orang agar dapat mencapai tujuan yang tertentu, Sedangkan untuk manajemen itu sendiri yaitu ilmu, proses dan seni yang dimana terdiri dari beberapa tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan yang dilakukan untuk dapat menentukan suatu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain sebagainya.

Instansi Pemerintah adalah sebuah organisasi atau sekumpulan sumber daya manusia yang sudah terpilih secara langsung agar dapat bisa menjalankan tugas pemerintah sebagai bentuk penyediaan layanan fungsi administrasi dimana hal tersebut dibutuhkan dari masyarakat dengan ini pemerintahan yang bertanggung jawab dalam memberikan sebuah pelayanan publik yang sebagaimana mestinya. Tujuan instansi pemerintah itu bisa di capai apabila dapat memanfaatkan tenaga kerjayang ada dalam mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya. Sebuah organisasi yang baik dapat terwujud apabila komponen-komponen didalamnya berfungsi secara maksimal. Keberhasilan Instansi dalam mencapai tujuan organisasi tentunya tidak hanya ditentukan oleh canggihnya sebuah teknologi, sarana dan prasarana yang telah dimiliki tetapi bergantung kepada sumber daya manusiakarena tenaga kerja adalah sumber penggerak dari segala aktivitas kegiatan penyelenggaraan yang dijalankan suatu organisasi.

Sumber daya manusia di harapkan bisa memperlihatkan kinerja yang semaksimal mungkin di suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah sebagai salah satu peran utama dalam perusahaan, oleh sebab itu perusahaan dapat memberikan dukungan lingkungan kerja yang tentram dan aman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak baik bisa menimbulkan para pegawai itu mudah sakit, tidak bersemangat, serta mudah stress, dan tidak gampang berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menghambat pekerjaan yang di yang di laksanakan.

Begitu dengan kebalikannya jika lingkungan kerja yang baik dan aman tentu memudahkan pegawai itu dapat bersemangat dalam bekerja dengan begitu peningkatan kinerja pegawai akan terwujud secara maksimal apabila di dukung dengan sebaik mungkin. Tujuannya supaya tenaga kerja itu bisa betah dan bertahan lama dalam sebuah organisasi serta menjalankan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Kondisi Lingkungan Kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik seperti suasana ruangan (warna, penerangan, letak ruangan, keamanan dll), sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik seperti hubungan rekan kerja (ketentraman pegawai, hubungan rekan kerja para pegawai dll). Sebuah instansi di harapkan dapat bisa merancang lingkungan kerja tersebut dengan baik dan nyaman agar para pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bisa bekerja secara kelompok baik dari pegawai bawahan maupun atasan lainnya demi sebuah tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan selitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut Sedarmayanti (2001), Menurut Sukanto dan Indryo

Dalam Khoiriyah(2009), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempatkerja. Sedangkan Menurut Sudrajat, Kustiawandan Aipassa (2015), "lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya".

Jadi terkait definisi yang di atas bisa simpulkan bahwa pengertian tentang Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik lingkungan fisik (pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja), maupun non fisik (hubungan dengan atasan dan bawahan), serta berupa sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pembentukan perilaku dan prestasi para pekerja.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat di lihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara usaha, kemampuan, kesempatan yang di dapatkan (Huseno:2016).

Menurut Wilson Bangun (2012:) kinerja adalah hasil pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang seduai dengan syarat pekerjaan yang sudah di tentukan.Sedangkan Menurut Mangkunegara (2004:) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Edision dalam Tetiana (2019) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan di ukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Jadi menurut pandangan yang ada di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang di gapai seseorang atau tingkat keberhasilan setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan seperti penilaian standar hasil kerja setiap pegawai dengan waktu periode yang di tentukan sebuah instansi.

Salah satu kinerja pegawai itu bisa terdorong dari sejumlah bagian suasana seperti, faktor lingkungan kerja, gaji, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi serta yang terakhir adalah disiplin kerja dan faktor lainnya, Siagan dalam Tetiana (2019). Sedangkan Menurut Tanjung dalam DianAsriani (2018), mengungkapkan faktor yang bisa dapat memengaruhi kinerja karyawan, meliputi : Lingkungan kerja, karena lingkungan Kerja sebagai pemicu utama yang memudahkan para karyawan terjatuh sakit, gampang stress, tidak mudah berkonsentrasi serta bisa dapat menurunkan aktivitas kegiatan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal tersebut searah melalui penelitian terdahulu yaitu terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Desy Elfainita (2020), membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tetiana (2019), juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun. Jika instansi mengharapkan kinerja yang baik dan maksimal terhadap para pegawainya, maka salah satu hal yang perlu diperbaiki lagi ialah dengan menciptakan Lingkungan Kerja dengan baik, tentram serta nyaman.

Kantor Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu sebagai salah satu satuan instansi pemerintah kementerian perhubungan direktorat jendral perhubungan darat yang menangani pengawasan muatan barang dengan mengunkana alat penimbangan yang di pasang secara tetap pada setiap lokasi tertentu. Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu DI di berikan tanggung jawab dalam pelayanan memantau kendaraan angkutan barang, untu mencegah terjadinya kerusakan jalan yang di akibatkan olenh kendaraan yang memiliki beban muatan melebihi kapasitas berat jalan.

Adapun hasil pengamatan penulis yang di temukan pada kantor Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ada ruangan bidang yang kuang memadai, misalnya pencahayaan ruangan yang terdapat di salah satu ruangan yang tidak begitu terang dan ada beberapa ruangan yang suhu udaranya yang begitu panas sehingga pegawai itu bisa dapat merasakan gerah dalam bekerja, serta kebersihan salah satu toilet di sana yang tidak begitu bersih dan bau, serta beberapan ruangan yang kebersihannya kurang bersih, seperti ruangan administrasi yang kurang bersih sehingga pegawai yang melayani dan para pengendara angkutan barang yang sedang memeriksa kelengkapan muatannya merasa tidak nyaman, dan masih adanya kecanggungan antara pegawai yang ada, dan yang terakhir terdapat dua komputer di meja administrasi yang kurang memadai dan juga wifi yang jaringannya kadang lambat sehingga menghambat pegawai mengimput data kendaraan muatan yang langsung di kirim ke kantor pusat sehingga jika hal itu terjadi pegawai administrasi tidak dapat mencatat muatan dan apa saja pelanggaran yang terdapat pada para pengendara angkutan barang .

Jadi melihat dengan permasalahan yang ada pada kantor uppkb (Unit

pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu terhadap lingkungan kerja yang memadai, tentu dapat berdampak terhadap penurunan kompetensi kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Tentunya dengan masalah-masalah yang ada seperti diatas harus segera cepat di atasi karena dapat menghambat kepada visi misi yang ada pada Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) somba opu.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Balai Pengelolah Transportasi Darat Provinsi. Sulselbar Kementerian Perhubungan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Masalah pokok yang ada dalam penelitian ini, yaitu: Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Pengelolah Transportasi Darat Provinsi. Sulselbar Kementerian Perhubungan.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Balai Pengelolah Transportasi Darat Prov. Sulselbar Kementerian Perhubungan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari Penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuantentang Lingkungan Kerja pada sebuah Kantor UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1 Bagi Instansi UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu, penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman.
- 2 Bagi Universitas Fajar, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bahan referensi yang dapat bisadigunakan untuk penelitian selanjutnya.
- 3 Bagi Pembaca, penelitian ini di harapkan mampu menambah wawasan terkait hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Noe dkk. (2011), adalah kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Matihis dan Jackson (2012), berpendapat Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap organisasi

A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok sesuatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Sedangkan Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia

di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) ,Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi antara lain, yaitu :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requitment* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right manin the job*.
- c. Menetapkan progam kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan

perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerjakaryawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan, baik vertikal maupun horizontal.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Demikian pula menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok untuk menjalankan pekerjaan dan menciptakan kondisi kerja yang baik agar tercapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018), adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membujur.

Jenis Lingkungan Kerja

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Hasibuan (2012), ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja..

2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sjendri Loindong (2015), Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Suasana Kerja Merupakan kondisi pegawai yang ada disekitarnya yang menciptakan suasana yang baik serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan Dengan Rekan Kerja adalah dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis pegawai akan tetap tinggal di dalam organisasi dan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Fasilitas Kerja

Tersedianya Fasilitas Kerja adalah peralatan untuk mendukung kelancaran kerja yang harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan penunjang proses didalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi

dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seorang karyawan.

Moeherion (2012), yaitu Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Abdullah (2014), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi . Menurut Robbins (2006), kinerja adalah berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan .

2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Juwalliatin dan Sitty (2006), menjelaskan ada pengukuran aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Perencanaan kegiatan

2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2013), bahwa kemampuan kerja terdiri atas 2 faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan

masalah.

2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (2014), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketetapan Penyelesaian Tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian Jam Kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat Kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
4. Kerjasama antar Karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar - besarnya. sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun di masa yang akan datang.

2.4 Tinjauan Empirik

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator Lingkungan Kerja	Hasil Penelitian
1.	Rochmad Bagus Darmawan (2018)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT.	Kualitas kerja Kuantitas kerja Pelaksanaan Tugas Tanggung jawab	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) stres kerja berpengaruh positif dan tidak

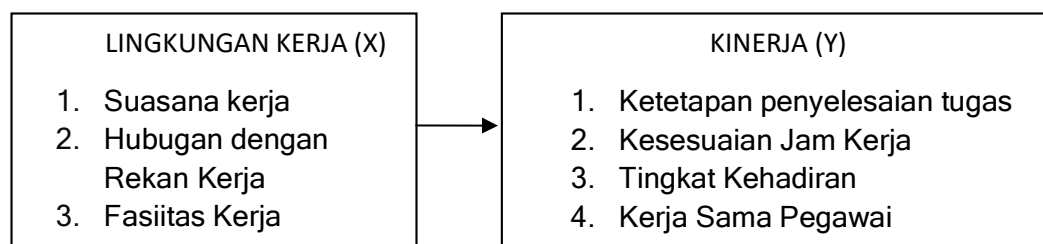
		BPRS Sukowati Sragen)		signifikan terhadap kinerja karyawan (3) motivasi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	DWI MAYA SARI,(2016)	ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	Penerangan Suhu Udara Suara Bising Penggunaan Warna Ruang Gerak yang Diperlukan Keamanan Hubungan Kerja	Hasil uji dari penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari koefisien determinasi (R ²) diketahui sebesar 0.483, yang artinya bahwa variabel independen (lingkungan kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 48,3% dan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.
3.	I MADE YUSA DHARMA WAN (2011)	PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA KA	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan - Suasana kerja - Sistem pemberian imbalan. - Perlakuan dengan baik, manusia wi, - Ada rasa aman dari para anggota, - Hubungan berlangsung secara serasi lebih 	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis jalur, terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar

			bersifat informal, penuh kekeluargaan. - Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif	
4.	Fernando Reinhard Tjiabrata & Bode Lumanaw Lucky O .H. Dotulong (2016)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO	- Penerangan atau Cahaya - Suhu Udara - Suara Bising - Keamanan kerja - Hubungan Karyawan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa hasil ujiparsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena t hitung > t tabel (9,080>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000 t tabel (9,354>2,052) dan tingkat signifikansi <0,05(0,000>0,05), maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H2 diterima atau t erdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.
5.	DANI PRADITYA SETIAWAN (2016)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN – JAWA TENGAH – INDONESIA	- Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Tersedianya fasilitas untuk karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan hasil koefisien beta (β) sebesar -0,104 ($p>0.05$; $p=0,022$). Kontribusi pengaruh beban kerjaterhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,027; (2) lingkungan

				<p>kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,165 (*$p < 0.05$; $p = 0,32$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara itu Lingkungan Kerja memiliki nilai beta 0,159 (*$p < 0.05$; $p = 0,26$) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,36.</p>
--	--	--	--	--

2.5 Kerangka Pikir

Menurut Sugyiono (2017), kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori itu yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kerangka Pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap beberapa objek yang menjadi permasalahan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.6 Definisi Operasional

2.6.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja di arahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Sjendri Loindong (2015), yaitu:

1. Suasana Kerja

Suasana Kerja Merupakan kondisi pegawai yang ada disekitarnya yang menciptakan suasana yang baik serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan Dengan Rekan Kerja adalah dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis pegawai akan tetap tinggal didalam organisasi dan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Fasilitas Kerja

Tersedianya Fasilitas Kerja adalah peralatan untuk mendukung kelancaran kerja yang harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan penunjang proses didalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

2.6.2 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator Kinerja Pegawai

menurut Setiawan (2014), yaitu:

1. Ketepatan Penyelesaian Tugas

Ketetapan Penyelesaian Tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Kesesuaian Jam Kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Tingkat Kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.

4. Kerja Sama Pegawai

Kerjasama antar Karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini.

2.7 Hipotesis

Menurut Notoadmojo (2012), Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, patokan diduga, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Pada penelitian ini hipotesis penelitian tersebut yang meliputi :

H₀: Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Balai Pengelola Transportasi Darat Wilaya Prov.Sulselbar Kementerian Perhubungan.

H₁: Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di

Kantor Uppkb (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba
Opu Balai Pengelola Transportasi Darat Prov.Sulselbar Kementerian
Perhubungan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Metode Kuantitatif dengan melakukan pendekatan korelasional dengan menggunakan pendekatan observasi, wawancara dan kuesioner, Pendekatan observasi yang dilakukan untuk melihat bukti langsung mengenai kinerja pegawai yang ada. Untuk pendekatan wawancara dilakukan dengan mencari tau informasi dari pegawai mengenai kinerja serta faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan Kuesioner ini dilakukan untuk mendapatkan nilai angket yang nantinya telah dijawab oleh responden.

Menurut Sugiyono (2018), Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan di Kantor UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Pengelola Transportasi Darat Provinsi. Sulselbar Kementerian Perhubungan yang bertempat di JL. Malino, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 9216. Waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan. Terhitung pada bulan Februari 2023 sampai bulan Maret 2023

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018), menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian kali ini adalah seluruh Pegawai yang ada pada Kantor UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu sebanyak 36 orang.

Tabel 3. 1
Jumlah Pegawai Kantor UPPKB Somba Opu

No.	Bidang	Jumlah
1.	Koorstapel	1 orang
2.	Penyidik pegawai Negri SIS(PPNS)	1 orang
3.	Penguji	2 orang
4.	Staff	32 orang
TOTAL		36 Orang

Sumber: Sub bagian Kepegawaian 2022

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan penelitian kali ini Penulis akan mengambil semua Pegawai yang ada pada Kantor UPPKB Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Pengelola h Transportasi Darat Prov. Sulsebar Kementerian Perhubungan yang berjumlah sebanyak 36 orang yang akan dijadikan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi *relative* kecil, sehingga sampel

yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian kali ini yang terbagi menjadi 2, meliputi:

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif diambil dari kegiatan wawancara observasi. Data dari kegiatan wawancara itu berupa recording sedangkan kegiatan observasi itu berupa catatan yang ada dilapangan.

2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yang diambil itu berdasarkan hasil pembagian kuesioner kepada responden dan Data Kuesioner ini berupa angka

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2015), ada 2 jenis sumber data yang akan digunakan dalam penelitian, meliputi :

1. Sumber Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Adapun Data Primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner, serta wawancara langsung kepada pegawai pada kantor terkait indikator-indikator terhadap variabel yang ada.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, melainkan lewat orang lain seperti lewat dokumen, Buku, Hasil Penelitian terdahulu yang terkait dengan judul penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian

kali ini dapat diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan spesifik. dan dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan tiga teknik, meliputi :

1. Observasi

Observasi yang akan dilakukan yaitu kepada seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kantor UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Pengelolah Transportasi Darat Prov. Sulsebar Kementerian Perhubungan. Teknik ini dilakukan dengan melakukan pengamatan pegawai secara langsung dilapangan yang dimulai dari kecepatan mereka dalam menyelesaikan tugasnya, pemanfaatan waktu kerja yang ada, serta hubungan antar pegawai yang ada. Hasil observasi yaitu berupa catatan dilapangan dan dibantu dengan dokumentasi dari pegawai.

2. Wawancara

Wawancara yang akan dilakukan yaitu kepada seluruh pegawai UPPKB (Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu. Teknik ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pegawai yang ada seperti memberikan pertanyaan atau mencari tau informasi tentang kinerja serta lingkungan yang ada.

3. Kuesioner

Teknik yang dilakukan ini dengan memberikan sebuah pertanyaan kepada pegawai berupa pilihan ganda yang akan menyangkut indikator- indikator Lingkungan kerja serta indikator-indikator dari Pengukuran Kinerja, dan Kuesioner ini akan diberikan kepada pegawai atau responden yang telah ditentukan. Hasil kuesioner ini yaitu berupa angket yang akan diolah

3.6 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari 2 variabel, yang meliputi :

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2017), Variabel Terikat adalah dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kali ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2017), Variabel Bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian kali ini yang menjadi variabel Bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja.

Tabel 3. 2 Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator-Indikator	Skala
X : Lingkungan Kerja	Suasana Kerja Hubungan dengan Rekan Kerja Fasilitas Kerja	Likert
Y : Kinerja Pegawai	Ketetapan Penyelesaian Tugas Kesesuaian Jam Kerja Tingkat Kehadiran Kerja Sama antar Pegawai	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), Instrumen Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. dan dalam penelitian kali ini menggunakan kuesioner dan skala.

Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti dengan memberikan skor. Dalam penelitian ini, kemampuan instrument penelitian (*Valid* dan *reliable*) merupakan hal yang paling

penting dalam mengumpulkan data, Karena data yang benar akan sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian.

Tabel 3. 3 Bobot Jawab Kuesioner

S (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
CS (Cukup Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
TS (Sangat Tidak Setuju)	1

3.8 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner yang dikatakan *valid* jika sebuah pertanyaan mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner yang ada. Menurut Sugiyono (2018), Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

3.9 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variable konstruk. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016), Realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan hasil *Cronbach Alpha* > 0,70.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X dan Y yang secara bersamaan, dengan teknik analisis dalam statistik yang dapat digunakan untuk mencari sebuah hubungan antara kedua variabel yang bersifat kuantitatif (Sugiyono, 2017).

3.10.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2018), Regresi Linear sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel lainnya.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

X : Variabel Bebas (*Variabel Independent*)

a : Konstanta (Nilai dari Y apabila $X = 0$)

b : Koefisien Regresi (Berpengaruh Positif atau Negatif)

3.10.3 Uji Asumsi Klasik

Adapun beberapa pengujian yang harus dijalankan lebih dulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal ini untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk dapat menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Bertujuan untuk apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau sebaliknya tidak memiliki.

3.10.4 Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t padadasarnya sejauhmana pengaruh yang signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Pegawai) dengan kriteria pengujian. Menurut Sugiyono

(2018:223) Uji T merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih, Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t, meliputi:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak dapat ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Instansi

4.1.1 Sejarah Singkat Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor somba opu

UPPKB (Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor) jalan poros malino kabupaten gowa merupakan bagian dari instansi pemerintah kementerian perhubungan direktorat jendral perhubungan darat, unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor ini mulai beroperasi pada tahun 2017, sedangkan itu satpel unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor yang juga mempunyai tugas pokok fungsi dan kewenanga dalam pengawasan kendaraan angkutan barang, juga melakukan penindakan berdasarkan undang-undang terhadap kendaraan angkutan barang baik pelanggaran kelebihan muatan, dimensi kendaraan, tata cara muat jalan dan masa uji untuk kendaraan angkutan barang yang melintas.

Unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor melakukan pengawsan terhadap kendaraan angkutan barang selama 12 jam yang di bagi dalam 1 shift dan dan 3 regu, di dalam satu regu terdapat 1 komandan regu 1 ppns (penyidik pegawai negeri sipil) yang bertugas sebagai pemegang kewenangan untuk menindak bentuk pelanggaran berdasar kan undang-undang nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan, 3 orang petugas mengatur pintu masuk dan 2 orang membantu bagian admnistrasi atau di sebut operator untuk mencatat arus kendaraan angkutan barang yang melakukan wajib timbang, juga melakukan input hasil penindakan kendaraan angkutan

barang yang melanggar ke dalam sistem yang ada

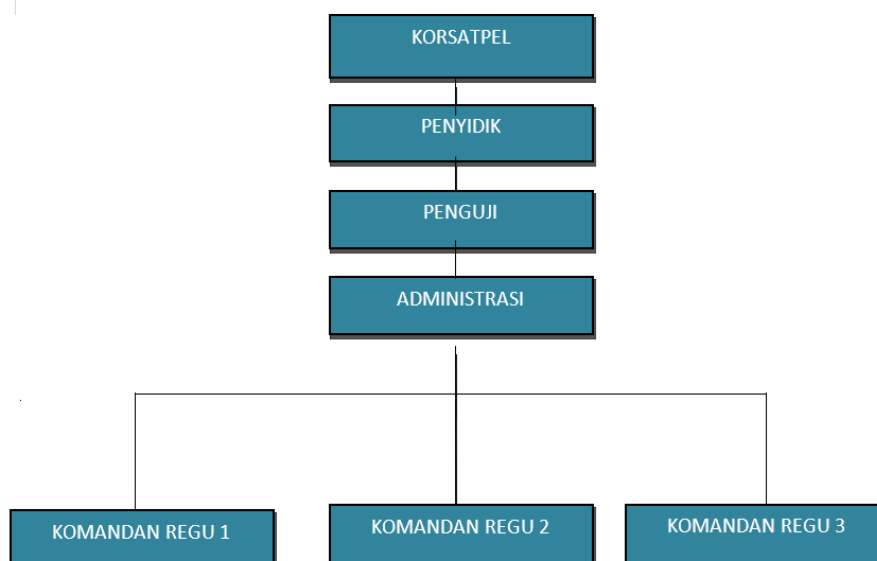
4.1.2 Visi

Menjadi organisasi pemerintah yang profesional yang dapat memfasilitasi dan mendukung mobilitas masyarakat melalui suatu layanan transportasi darat yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan berkeadilan yang aman selamat mudah di jangkau berkualitas, berdaya saing tinggi dan terintegritas dengan sarana transportasi lainnya dan dapat di pertanggung jawabkan

4.1.3 Misi

- a. Menciptakan sistem pelayanan transportasi yang aman, selamat, dan mampu menjangkau masyarakat dan wilayah
- b. Menciptakan dan mengorganisasi transportasi jalan, sungai, danau dan penyebrangan serta perkotaan yang berkualitas, berdaya saing dan berkelanjutan
- c. Mendorong perkembangan industry transportasi darat yang transparan dan akurat
- d. Membangun prasarana transportasi darat
- e. Menjaga jalan dari kerusakan akibat beban muatan

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor Somba Opu

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki- Laki	22	61,1%
Perempuan	14	38,9%
Total	36 Orang	100%

Sumber : Data Peneliti 2023

Berdasarkan dengan tabel yang ada, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah sebanyak 22 orang dengan presentasi nilai (61,1%), sedangkan untuk jenis kelamin perempuan memiliki jumlah 14 orang dengan nilai presentasi (38,9%), yang dimana bahwa responden dengan kategori jenis kelamin dalam pengisian kuesioner yang terbanyak yaitu laki-laki dengan total 22 orang (61,1%).

2. Responden berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
21-30 Tahun	27	75,0%
31-40 Tahun	2	5,6%
41-60 Tahun	7	19,4%
Total	36 Orang	100%

Sumber : Data Peneliti 2023

Berdasarkan dengan tabel yang ada, menunjukkan bahwa untuk tingkat usia 21-30 Tahun memiliki jumlah sebanyak 22 orang dengan presentasi nilai (75%), sedangkan untuk tingkat usia 31-40 Tahun memiliki jumlah sebanyak 2 orang dengan nilai presentasi (5,6%) dan untuk tingkat usia 41-60 Tahun memiliki jumlah sebanyak 7 orang dengan presentasi nilai (19,4%), yang dimana bahwa responden dengan kategori tingkat usia dalam pengisian kuesioner terbanyak yaitu dari tingkat usia 21-30 Tahun dengan total 27 orang (75%).

3. Responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi (%)
1-5 Tahun	29	80,6%
6-10Tahun	3	8,3%
11-20 Tahun	2	5,6%
20 > Tahun	2	5,6%
Total	36 Orang	100%

Sumber : Data Peneliti 2023

Berdasarkan dengan tabel yang ada, menunjukkan bahwa untuk responden yang lama bekerja selama 1-5 Tahun memiliki jumlah sebanyak 29 orang dengan nilai presentasi (80,6%), sedangkan untuk masa kerja 6-10 Tahun memiliki jumlah sebanyak 3 orang dengan nilai presentasi (8,3%), serta untuk masa kerja 11-20 Tahun

memiliki jumlah sebanyak 2 orang dengan nilai presentasi (5,6%), dan untuk masa kerja 20 Tahun > memiliki jumlah sebanyak 2 orang dengan nilai presentasi (5,6%), yang dimana bahwa untuk responden dengan kategori masa kerja dalam pengisian kuesioner yang terbanyak yaitu 1-5 Tahun lama bekerja dengan total 29 orang (80,6%).

4. Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	8	22,2%
D3	4	11,1%
S1	24	66,7%
Total	36 Orang	100%

Sumber : Data Peneliti 2023

Berdasarkan dengan tabel yang ada, menunjukkan bahwa untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA memiliki jumlah sebanyak 8 orang dengan nilai presentasi (22,2%), sedangkan untuk pendidikan terakhir D3 memiliki jumlah sebanyak 4 orang dengan nilai presentasi (11,1%), dan untuk pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah sebanyak 24 orang dengan nilai presentasi (66,7%), yang dimana bahwa untuk responden dengan kategori pendidikan terakhir dalam pengisian kuesioner yang terbanyak yaitu dari S1 dengan total 24 orang (66,7%).

4.2.2 Deskripsi Variabel

1. Uji Validitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan (Y)

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X.1	0,537	0,329	Valid

Lingkungan Kerja (X)	X.2	0,765	0,329	Valid
	X.3	0,794	0,329	Valid
	X.4	0,728	0,329	Valid
	X.5	0,651	0,329	Valid
	Y.1	0,572	0,329	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.2	0,530	0,329	Valid
	Y.3	0,560	0,329	Valid
	Y.4	0,590	0,329	Valid
	Y.5	0,541	0,329	Valid
	Y.6	0,552	0,329	Valid
	Y.7	0,527	0,329	Valid
	Y.8	0,503	0,329	Valid
	Y.9	0,598	0,329	Valid
	Y.10	0,528	0,329	Valid
	Y.11	0,550	0,329	Valid
	Y.12	0,552	0,329	Valid
	Y.13	0,501	0,329	Valid

Sumber Data : Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan dengan tabel diatas, dengan responden sebanyak 36 orang pehawai, menyatakan nilai r hitung > dari nilai r tabel yakni (0,329) dengan tingkat signifikan 0,05. Dapat ditarik kesimpulan dalam hal ini semua item yang ada dapat dinyatakan valid karena sesuai dengan syarat uji validitas dan dapat diukur dengan baik dan tepat.

2. Uji Realibilitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	ronbach'salpha	N Of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,724	5	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,794	13	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan dengan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel dari lingkungan kerja (x) dan kinerja pegawai (y) dalam nilai cronbach's alpha sebesar 0,724 dan 0,794 yang dimana nilainya > dari cronbach's alpha yaitu 0,70. Maka dalam hal ini dapat diartikan bahwa untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan

reliabel karena telah sesuai dari syarat uji realibilitas.

4.2.3 Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Analisis Kolerasi

		Correlations	
		Lingkungann_Kerja	
		_X	Kinerja_Pegawai_Y
Lingkungan_Kerja_X	Pearson Correlation	1	,580**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Kinerja_Pegawai_Y	Pearson Correlation	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data : Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa analisis korelasi terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) karena nilai signifikan p-value sebesar 0,00 (0,05). Maka dalam hal ini dapat di artikan bahwa besarnya korelasi lingkungan kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) yaitu 0,580.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,881	6,894		3,754	,001
	Lingkungan_Kerja_X	1,355	,326	,580	4,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber Data : Hasil Olah SPSS v.22

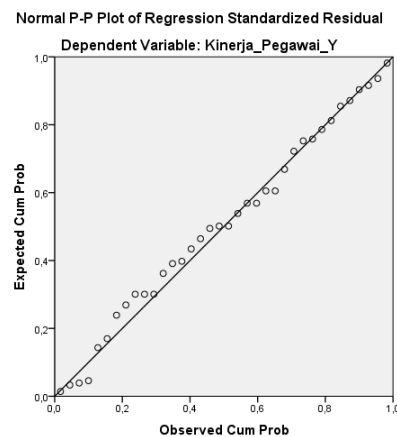
$$Y = a + bx$$

$$Y = 25,881 + 1,355 X$$

Berdasarkan dengan tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) yang dapat dilihat dari hasil olah data melalui aplikasi spss v.22:

- a. Nilai Konstanta : 25,881 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (x) akan tetap konstan dengan nilai 25,881.
- b. Nilai b : 1,355 yang berarti variabel lingkungan kerja (x) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Normalitas



Gambar 4. 2
Hasil Analisis Uji Normalitas

Berdasarkan dari gambar yang ada diatas, menunjukkan bahwa untuk sebaran data atau Normal P-Plot, menggambarkan bahwa sebaran data telah mengikuti garis diagonal, yang dimana bahwa penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan berdistribusi normal karena sesuai uji.

4. Uji Hipotesis Parsial t

Tabel 4. 9
Hasil Uji Parsial T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,881	6,894		3,754	,001
	Lingkungan_Kerja_X	1,355	,326	,580	4,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y
Sumber Data : Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan dengan tabel diatas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (x) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (y) pada kantor unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor, dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung pada hasil uji t sebesar 4,157 > nilai t tabel 1,690 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Maka hal ini bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (x) terhadap kinerja pegawai (y) pada kantor unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor di somba opu.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk memahami apakah terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini telah dilaksanakan di kantor unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor somba opu dengan jumlah responden 36. Data penelitian ini dapat dikatakan valid dan reliabel karena telah diuji melalui aplikasi SPSS V.22.

Dapat dilihat bahwa uji hipotesis parsial t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (x) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y). Dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung pada variabel

tersebut sebesar $4,157 > 1,690$ dari t tabel, artinya dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (x) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y) dengan nilai signifikan dari tabel $0,00 < 0,05$.

Dengan demikian hipotesis memperlihatkan bahwa H_a diterima sehingga ada pengaruh lingkungan kerja (x) terhadap kinerja pegawai pada kantor unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor somba opu.

Berdasarkan indikator dari lingkungan kerja (x) yang memiliki nilai paling tinggi yaitu x.3 sedangkan untuk kinerja pegawai (y) memiliki nilai paling tinggi yaitu y.3, tentang pegawai dalam ketetapan penyelesaian tugas, dengan lingkungan kerja yang didukung dari hubungan dengan rekan kerja yang baik, pegawai merasa dapat dengan mudah berkordinasi antar satu sama lain dan dapat membantu rekan kerja yang ada, sehingga demikian membuat pegawai merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dengan amat teliti agar terhindar dari terjadinya suatu kesalahan yang dapat merugikan instansi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor peran utama terhadap kinerja pegawai sebab lingkungan kerja merupakan aktivitas dari jalan-jalannya sebuah organisasi apabila lingkungan kerja itu sendiri tidak baik maka dengan mudah membuat pegawai itu bisa cepat stress dan tidak dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, begitu juga dengan kebalikannya apabila lingkungan kerja itu didukung dengan sarana dan prasana yang baik maka tentu pegawai merasa nyaman dan tentram dan mudah berkonsentrasi dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai tujuan dari instansi itu sendiri, karena terdapatnya sebuah lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Sedarmayanti (2009:2) sebuah lingkungan kerja yang dapat

dinyatakan baik atau sebagaimana mestinya, pegawai dapat menjalankan kegiatan kerja yang secara efektif, sehat, aman dan nyaman, sedangkan untuk lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat pegawai itu melakukan pekerjaan dengan waktu yang banyak karena tidak adanya pendukung rancangan sistem kerja yang efisien.

Didukung juga dengan penelitian Herman (2022) tentang Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Pekan Baru, sedangkan Dian (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pasir.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Kantor Unit Pelaksanaan Penimbangan Kendaraan Bermotor di Somba Opu yang dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam pembagian kuesioner kepada pegawai yang berjumlah sebanyak 36 yang di jadikan responden dengan hasil uji hipotesis parsial t yang menunjukkan nilai t hitung $4,157 > 1,690$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, Adapun saran yang peneliti dapat berikan, sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Karena Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu diharapkan agar untuk pihak instansi unit pelaksanaan penimbangan kendaraan bermotor di somba opu dapat lebih memperhatikan lagi serta meningkatkan sarana dan prasana yang ada terhadap lingkungan kerja dengan sesuai, sebab lingkungan kerja merupakan peran utama dalam mempengaruhi kinerja pegawai dari suatu organisasi.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini semoga dapat menjadi sebuah bahan referensi atau informasi yang penting untuk riset sejenisnya dan diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan

penambahan variabel atau pembahasan dari peneliti sebelumnya tentang apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.
- Andarustanti, R. A. (2017). *"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan "(Studi Kasus Pada CV. Anyar Makmur Jombang)* (Doctoral dissertation, Stie PGRI Dewantara).
- Aprianto Titis, P. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bakrie Pipe Industries* (Doctoral dissertation, Unsada).
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Assahra, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hamdani Indo Niaga Perkasa* (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055-1065.
- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Universitas: Udayana Denpasar, Bali*.
- Dian Febrina (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pasir Penyu di Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal*.
- FIRMAN, S. N. (2019). Analisis Kemampuan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kudus. *Skripsi*.
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro

- Hariningtias, N. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Herman, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 328-337.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Khoiriyah, Lilik. (2009) "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta".*Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Mangku, Prawira Safry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi, Ghalia Indonesia Jakarta*.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Ningrum, R. K. (2021). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Noe, R.A, Jn R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright (2011)
Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 6, buku 2, Salemba Empat.
- Notoamodjo, Prof. DR. Soekidjo. (2012), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Rineka Cipta.
- Pratiwi, Intan. (2020), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Fajar.
- Ridho Sulaiman, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Starbucks Coffee Indonesia Kota*

Bekasi (Doctoral Dissertation, Unsada).

Sari, D. (2016). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

Sedarmayanti. (2001), *Tata Kerja dan Produktivitas*, Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:C, Mandar Maju

Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia. Jurnal Manajemen*.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.

Sofie, F. (2018). *Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung)*. Jurnal Wacana Ekonomi, 18(1), 001-012.

Sofyan, D. K. (2013), *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda*. Industrial Engineering Journal, 2(1).

Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia*. Jurnal Manajemen, 20(2), 278-292.

Sudrajat. Kustiawan, Wawan dan Aipassa, Marlon. (1998), *Manajemen Lingkungan Kerja*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Sugiono. (2017). *Memahami Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tetiana, O. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019* (Doctoral dissertation,

Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun).

Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017), Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019), Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.

Wardhana, A., Trisavinaningdiah, A., Susiati, A., Setyaningsih, D., Wiliana, E., Rachmawati, E., ... & Yuliatmo, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.

Wilson Bangun. (2012), *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Pratama Kiran.

Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., & Rachmawati, E. (2021), *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. Penebit Insania

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 : Biodata Penulis**Biodata Penulis**

Nama : Emiliano Bernad B K
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 6 Juni 2000
Agama : Katolik
Jenis Kelamin : Laki - Laki
No. Hp : 085394712760
Alamat : Btn Bumi Tamarunang Indah
Asal Sekolah : 1. SD NEGERI KOMP KAPOTHA YUDHA
2. SMP FRATER MAKASSAR
3. SMA FRATER MAKASSAR



Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian**KUESIONER**

**Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Uppkb
(Unit pelaksana penimbangan kendaraan bermotor) Somba Opu Balai
Pengelola Transportasi Darat Provinsi.Sulselbar Kementerian Perhubungan**

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Untuk Kelancaran terhadap penelitian ini, diharapkan ketersediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberi jawaban sesuai dengan kenyataan yang ada pada instansi, dengan memberi tanda (√) silang pada jawaban setiap pada pertanyaan Lingkungan dan nomor yang paling tepat pada kolom alternative, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik penelitian. Atas ketersediaan, dukungan, kerjasama dan partisipasi Bapak/Ibu diucapkan terima kasih banyak.
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - CS : Cukup Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

A. Data Responden

- No. Responden :
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki/Wanita
- Usia : a. 21-30 Tahun
b. 31-40 Tahun
c. 41-60 Tahun
- Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun
b. 6-10 Tahun
c. 11-20 Tahun
d. > 20 Tahun
- Pendidikan : a. SMA / Sederajat
b. D3
c. S1
d. S2
e. S3

1. Lingkungan Kerja (X)

Pertanyaan						
No.	Suasana Kerja	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai merasa nyaman dengan pencahayaan serta tata ruang yang ada diruangan kerja					
2.	Pegawai tidak merasa terganggu akan kebisingan yang ada didalam ruangan kerja					
Hubungan Dengan Rekan Kerja		SS	S	CS	TS	STS
3.	Pegawai selalu berkordinasidengan baik dan membantu sesama rekan kerja yang ada					
4.	Pegawai selalu mendapatkan perhatian dari atasan sebagaibentuk semangat dalam melaksanakan tugas yang ada					
Fasilitas Kerja		SS	S	CS	TS	STS
5.	Pegawai merasa fasilitas kerja yang disediakan sudah cukup atau telah sesuai dengan ketentuan yang ada.					

2. Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan						
No.	Ketepatan Penyelesaian Tugas	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ada					
2.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan amat teliti sehingga tidak menimbulkan kesalahan					
3.	Pegawai melakukan pengevaluasian kerja untuk bisa melakukan perbaikan					
4.	Pegawai mempunyai pengalaman serta wawasan yang luas mengenai tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya					
Kesesuaian Jam Kerja		SS	S	CS	TS	STS
5.	Pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
6.	Pegawai tidak pernah menggunakan waktu istirahat secara berlebihan					
Tingkat Kehadiran		SS	S	CS	TS	STS
7.	Pegawai selalu datang ontime ke kantor					
8.	Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor diluar dari urusan kantor					

9.	Pegawai selalu meminta izin kepada atasan ketika ingin keluar dari kantor					
	Kerja Sama Pegawai	SS	S	CS	TS	STS
10.	Pegawai selalu saling tolong menolong dengan rekan kerja yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan					
11.	Pegawai selalu memberi masukan, saran kepada rekan kerja yang pada kantor					
12.	Pegawai selalu terbuka terhadap pendapat orang lain					
13.	Pegawai mampu menjalin interaksi yang baik dan harmonis terhadap semua rekan kerja yang ada di kantor					

Lampiran 3 : Hasil Olahan Data

LAMPIRAN DATA MENTAH

1. Identitas Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	61,1	61,1	61,1
	Perempuan	14	38,9	38,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 THN	27	75,0	75,0	75,0
	31-40 THN	2	5,6	5,6	80,6
	41-60 THN	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 THN	29	80,6	80,6	80,6
	6-10 THN	3	8,3	8,3	88,9
	11-20 THN	2	5,6	5,6	94,4
	20 THN >	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	22,2	22,2	22,2
	D3	4	11,1	11,1	33,3
	S1	24	66,7	66,7	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

2. Variabel X dan Y

DATA TABEL VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)						
NO. RESPONDEN	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	TOTAL
1	4	5	5	4	4	22
2	4	5	5	4	5	23
3	4	5	5	5	4	23
4	4	5	4	3	4	20
5	4	4	4	4	3	19
6	5	4	4	4	3	20
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	5	4	5	22
9	4	5	5	5	5	24
10	5	5	4	4	4	22
11	3	4	4	4	4	19
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	4	5	4	21
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	5	21
17	5	5	4	5	5	24
18	5	5	4	4	3	21
19	4	2	3	3	3	15
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	3	19
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	5	21
25	5	4	5	4	5	23
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	4	4	23
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	3	5	20
33	4	4	4	4	5	21
34	5	5	5	5	5	25
35	5	4	4	5	5	23
36	5	4	4	4	4	21

DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)														
NO. RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	TOTAL
1	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	53
2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	62
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	53
5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	48
6	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	46
7	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	52
8	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	60
9	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	61
10	3	5	4	3	2	5	4	5	4	4	4	3	3	49
11	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	55
12	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	55
13	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	53
14	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	57
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	54
16	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	54
17	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	52
18	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	55
19	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	51
22	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	51
23	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	56
24	4	4	4	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	46
25	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
26	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	54
27	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
28	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	62
30	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	51
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	51
32	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
33	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	52
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
35	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	57
36	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56

3. Uji Validitas X dan Y

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation	1	,325	,236	,335*	,084	,537**
	Sig. (2-tailed)		,053	,166	,046	,626	,001
	N	36	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	,325	1	,650**	,433**	,258	,765**
	Sig. (2-tailed)	,053		,000	,008	,129	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	,236	,650**	1	,461**	,452**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,166	,000		,005	,006	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X4	Pearson Correlation	,335*	,433**	,461**	1	,328	,728**
	Sig. (2-tailed)	,046	,008	,005		,051	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X5	Pearson Correlation	,084	,258	,452**	,328	1	,651**
	Sig. (2-tailed)	,626	,129	,006	,051		,000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_X	Pearson Correlation	,537**	,765**	,794**	,728**	,651**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Uji Realibilitas X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,724	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,794	13

5. Uji Analisis Korelasi dan Regresi Linier Sederhana

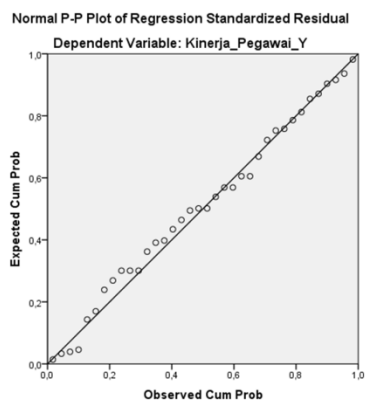
		Lingkungann_Kerj	Kinerja_Pegawai_
		a_X	Y
Lingkungann_Kerja_X	Pearson Correlation	1	,580**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Kinerja_Pegawai_Y	Pearson Correlation	,580**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
Model						
1	(Constant)	25,881	6,894		3,754	,001
	Lingkungann_Kerja_X	1,355	,326	,580	4,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

6. Uji Asumsi Klasik Normalitas



7. Uji Hipotesis Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	25,881	6,894		3,754	,001
	Lingkungann_Kerja_X	1,355	,326	,580	4,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Lampiran 4 : Dokumentasi Pembagian Kuesioner

DOKUMENTASI PEMBAGIAN KUESIONER

