SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN

APRILLAH

17101421181

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS FAJAR

MAKASSAR

2021

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

APRILLAH
1710421181

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS FAJAR

MAKASSAR

2021

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN

Disusun dan diajukan oleh

APRILLAH
1710421181

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **12 November 2021** Dan Dinyatakan LULUS

Makassar, 12 November 2021
Disetujui Oleh,

Pembimbing,

Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar	Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar
Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.	**Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.**

iii

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh

APRILLAH
1710421181

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **12 November 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM.	Ketua	1.....
2.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Sekretaris	2.....
3.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Anggota	3.....
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., 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.

iv

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Aprillah
NIM	: 1710421181
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian 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,22 Maret 2022

Yang membuat pernyataan

Aprillah

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

PRAKATA

Bismillahirahmanirahim Alhamdulilah segala puji atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia- Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyeIesaikan Skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Provinsi Sulawesi Selatan"**. Skripsi Penelitian ini telah disusun daIam rangka untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana Starata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan ilmu-ilmu sosial Universitas Fajar.

DaIam Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak, terutama kepada orang tua yang selaluu memberikan motivasi dan semangan kepada penulis baik yang bersifat moril maupun materil sehingga laporan skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu, maka dari itu penulis ingin menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muliyadi Hamid, S.E., M.Si. Selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr.Hj. Yuzmanizar, S.Sos., M.I.Kom. SeIaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM. Selaku Dosen Pembimbing Penulis Skripsi dan sekaligus sebagai orangtua yang tiada hentinya membimbing penulis daIam menyelesaikan laporan skripsi. Arahan dan masukan serta ilmu beliau yang diberikan kepada penulis.
5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. SeIaku sekertaris prodi Manajemen yang selalu memberikan semangat serta informasi yang diberikan kepada penulis.

6. Bapak H.Haeruddin, S.T., M.T selaku Kepala Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan dorongan untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
7. Ibu Ir.Hj. Astina Abbas, M.T. selaku Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian ditempat tersebut.
8. Ibu Lili, S.T. Selaku pembimbing penulis di istansi tersebut yang bersedia untuk membimbing penulis dalam melaksanakan penelitiannya.
9. Kepada seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yang telah bersedia membantu penulis dalam mengisi lembar Kuesioner penelitian yang diberikan.
10. Kepada teman NurIslamiah dan Nurul Namirah yang telah membantu dan menyemangati dalam penulisan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman angkatan 2017 Manajemen
12. Kepada seluruh pihak yang telah mendukung, memotivasi dalam proses penulisan laporan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan laporan skripsi ini sangat merasakan rasa susah dan senang selama menyelesaiakan laporan skripsi ini, adapun laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu penulis berharap bahwa semoga laporan skripsi ini bisa berguna dan bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Makassar, 02 Oktober 2021

Aprillah

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN

APRILLAH
JAMALUDDIN SAWAJI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melihat pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan daIam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan jumIah sampel penelitian berjumIah 60 responden. DaIam pengumpuIan data dengan menggunakan kuesioner yang diberikan Iangsung kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian data dari hasil pengisisan kuesioner tersebut dioIah daIam aplikasi SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan daIam penelitian ini adaIah analisis data deskriptif dan analisis Ineaer berganda guna untuk mengetahui pengaruh variabeI bebas dengan variabeI terikat yaitu Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai.Berdasarkan hasil penelitian yang teIah diIakukan, hasil dari penelitian uji t yaitu variabeI Lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai t yaitu t=0.226 dengan nilai signifikan 0.882 sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji t variabeI Lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai t yaitu t=4.020 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Provinsi Sulawesi Selatan memiIiki pengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik, Kinerja pegawai

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE WORKING ENVIRONMENT (PHYSICAL AND NON PHYSICAL) ON EMPLOYEE PERFOMANCE IN THE PUBLIC WORKS AND SPATIAL WORKING OFFICE (PUTR) OF SOUTH SULAWESI PROVINCE

APRILLAH
JAMALUDDIN SAWAJI

This study aims to determine and see the effect of the physicaI and non-physicaI work environment on the perfomance of employees at the Department of public Works and Spatial PIanning (PUTR) of south SuIawesi Province.The method used in this study is a quantitative research method with a totaI sampIe of 60 respondents. In coIIecting data using a questionnaire that was given directIy to the employees of the Public Works and Spatial PaInning Office of South SuIawesi Province. Then the data from the resuIts of fiIling out the questionnaire is processed in the SPSS version 26 application. The data muItipIe Iinear analysis used in this study is descriptive data analysis and simpIe Iinear analysis in order to determine the effect of independent variabIes with the dependent variable, that is the phisicaI and non-physicaI work environment on empIoyee perfomance.Based on the resuIts of the research that has been carried out the resuIts of the test research, that is the physicaI work environment variabIe shows the t value, namely t =0226 with significant vaIue of 0.882 so it can be said that the physicaI work environment has a positive and siginificant effect on empIoyee perfomance. WhiIe the resuIts of the t-test of the non-physicaI work environment variabIe show at-vaIue of t=4.020 with a significant vaIue of 0.000 so can be counIuded the influence of the physicaI and non-physicaI work environment on the perfomance of empIoyees in the pubIic works and spyiaI pIanning office of south SuIawesi Province has a positive and significant influence.

Keywords: PhysicaI work environment, Non-physicaI work environment, Employee performance

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR ISI

HAIAMAN SAMPUL ..... **i**

HAIAMAN JUDUL ..... **ii**

HAIAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**

HAIAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

HAIAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..... **v**

PRAKATA ..... **vi**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTACT ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

BAB 1 PENDAHULUAN ..... **x**

1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 5
1.3. Tujuan Penelitian 6
1.4. Manfaat Penelitian 6
1.4.1. Manfaat Teoritis 6
1.4.2. Manfaat Praktis 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia 8
2.2. Lingkungan Kerja 10
2.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja 11
2.4. Kinerja 12
2.5. Indikator Kinerja 16
2.6. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 18
2.7. Tinjauan Emeperik 21
2.8. Kerangka Pikir 22
2.9. Definisi Operasional 22
2.10. Hipotesis 23

BAB III METODE PENELITIAN **25**

3.1. Rancangan Penelitian 25
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian 25
3.3. Populasi Dan Sampel 25
3.3.1. Populasi 25
3.3.2. Sampel 26
3.4. Jenis Sumber Data 27
3.5. Teknik Pengumpulan Data 27
3.6. Pengukuran Variabel 29
3.7. Instrumen Penelitian 29
3.7.1. Uji Validitas 30
3.7.2. Uji Readilitas 30
3.8. Analisis Data 30
3.8.1. Uji Analisis Deskriptif 31
3.8.2. Analisis Regresi linear Berganda 32

3.9. Uji Asumsi KIasik 32
3.10. Uji Hipotesis 32
3.10.1. Uji ParsiaI (Uji t) 32
3.10.2. Uji SimuItan (Uji f) 32
3.10.3. Uji Koefisien Determinasi ParsiaI r2 32

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 34

4.1. Gambaran Umum Dinas PUTR SuISeI 34
4.2. Struktur Organisasi Dinas PUTR SuISeI 37
4.3. Deskripsi Responden 39
4.4. Hasil Penelitian 41
4.5. Pembahasan 50

BAB V PENUTUP 52

5.1. KesimpuIan 52
5.2. Saran 52

DAFTAR PUSTAKA 53

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Berpikir 22
4.1. Sturktur Organisasi Dinas PUTR SulSel 34
4.2. Grafik Normal PP Plot 45
4.3. Grafik Scatteplot 47

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR TABEL

2.1.Tujuan Emeperik.....39
3.1.Tabel Skala Likert.....39
4.1. Tabel Jenis Kelamin Responden 40
4.2. Tabel Usia Responden 41
4.3. Tabel Profesi Responden 40
4.4. Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....41
4.5. Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik 42
4.6. Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....43
4.7. Tabel Cronbach Alpha Lingkungan Kerja 44
4.8. Tabel Cronbach Alpha Lingkungan Kerja Non Fisik.....44
4.9. Tabel Cronbach Alpha Kinerja Pegawai 44
4.10. Tabel Colinearity Statistic 46
4.11. Tabel Hasil Pengolahan Data SPSS.....47
4.12. Tabel Hasil Uji Simultan.....48
4.13. Tabel Hasil Pengolahan Anova.....49
4.14. Tabel Hasil Pengolahan Model Summary.....50

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata.....57
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian 58
Lamporan 3 TabuIasi Jawaban Kuesioner.....62
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas 70
Lampiran 5 Hasil Uji ReIiabiIitas.....73
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis.....74
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi KIasik.....77
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....78

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia suatu proses yang wajib dipersiapkan oleh setiap orang dalam memikul tanggun jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik lagi. Sumber daya manusia suatu faktor yang sangat penting perannya dalam suatu organisasi/istansi baik pada istansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha sosial untuk mendapat suatu imbalan atau balas jasa tertentu. Karyawan / pegawai dapat dikatakan sebagai tenaga kerja yang memiliki arti yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk peningkatan kualitas manusia dengan meningkatkan sumber daya manusia maka meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi sehingga dapat mewujudkan pegawai yang baik dan meghasilkan kinerja yang tinggi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia sebagai masalah mendasar yang menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam era globalisasi karena era globalisasi tersebut merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berpikir dalm perecrutan global maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja.

Dalam suatu sistem operasi istansi potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran penting dalam mencapai tujuan istansi. Oleh karena itu istansi /perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab peran penting dalam kesuksesan suatu istansi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal akan tetapi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor terpenting bagi kemajuan istansi/perusahaan.

Istansi diterbitkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya karna pada dasarnya terdapat suatu perserikatan manusia demi mencapai tujuan bersama di manah didalamnya ada aktifitas, oleh karena itu istansi perlu mempunyai pegawai yang berkualitas serta memiliki semangat dan loyalitas tinggi. Demi mencapai tujuan tersebut istansi berhak melakukan aktivitas secara efektif dan efesien diimbangi dengan lingkungan yang damai.

Lingkungan kerja pada istansi sangat perlu diperhatikan sebab salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah hal yang terdapat disekitar para pegawai ataupun pekerja dan sangat berpengaruh besar dalam hal yang bisa mengatur serta menjalankan pekerjaan mereka. Adapun maksud dari Lingkungan kerja menurut Affandi (2016:51) merupakan segala sesuatu yang terdapat diLingkungan para pekerja yang bisa berpengaruh pada diri pekerja dalam mengerjakan tugas seperti temperatur udara, lampu, serta kebersihan tempat kerja dan alat-alat kerja yang disediakan dalam bekerja.

Lingkungan Kerja yang baik bisa mendukung kesuksesan suatu istansi dan mencapai tujuan karena melalui adanya faktor tersebut dapat menciptakan tingkat kinerja pegawai yang optimal sehingga menunjang keberhasilan istansi sebaliknya jika tingkat kinerja menurun maka dapat memperlambat pencapaian tujuannya. Maka dari itu perkembangan mutu SDM semakin penting keberadaanya. Manfaat dan hasil yang baik serta dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi pada suatu istansi.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan serta peningkatan kinerja para pegawai. Pencapaian tersebut sangat dbutuhkan oleh aparatur pemerintah menjadi aparatur yang mengembangkan tugas dalam melayani masyarakat atau sebagai abdi masyarakat yang bisa melihat dan mengikuti kemajuan, perubahan dan tuntutan masyarakat yang semakin banyak dan membutuhkan perhatian sekaligus juga bisa meningkatkan kinerja pegawai supaya hasil sesuai apa yang diharapkan oleh masyarakat sebagai pihak yang dilayani yaitu mampu memahami hak dan kewajiban dalam membentuk partisipasi disegala bidang. Kinerja yang artinya gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan target dari tujuan visi dan misi istansi. Maka antara kinerja dan Lingkungan yang nyaman mempunyai hubungan yang sangat erat karena kinerja seorang sangat dipengaruhi oleh kenyamanan tempat dimanah seorang pegawai / karyawan bekerja.

Masalah Lingkungan yang lasim terjadi pada Lingkungan fisik dan non fisik yaitu Lingkungan fisik seperti kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan dan kurang memadai seperti Ac, sarana komputer yang masih

kurang , ruangan kerja yang cukup sempit, Menurut pengamatan peneliti yang menjadi faktor masalah dalam Lingkungan kerja. Adapun dalam Lingkungan non fisik seperti dimana adanya hubungan antara atasan dan pegawai yang kurang baik meskipun tidak semua pegawai mengalaminya akan tetapi masih ada pegawai yang kurang harmonis dengan sesama pegawai diruangan tersebut

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan oleh peran serta tugasnya yang dihubungkan dengan suatu nilai tersebut dari istansi dimanah individu tersebut bekerja. Ada tiga peran kinerja yaitu keterampilan yang mencakup kemampuan dan kecakapan individu, kedua tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai, serta kondisi eksternal dan internal yang mendukung yaitu produktivitas pegawai. Maka dari itu kinerja menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada 3 faktor tersebut jika salah satu tidak mendukung satu sama lain maka prestasi kerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya suatu istansi yang baik diharapkan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal.

Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) provinsi Sulawesi Selatan mempunyai wewenang dalam membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pekerjaan umum dan tata ruang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu arah pekerjaan dinas PUTR provinsi SulSel tidak terlepas dari kata kerja tim maupun kerja perorangan dengan begitu kenyamanan yang terpenting dalam suatu istansi maupun perusahaan sangat dibutuhkan dalam peningkatan upaya untuk melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsi dari Dinas PUTR itu sendiri.

Maka dari itu Meneliti melihat bahwa sarana dan prasarana yang ada didalam ruang lingkup dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang provinsi Sulawesi Selatan masih banyak kebutuhan dan hal-hal yang belum memadai seperti ruangan kerja , alat-alat kantor (komputer yang kurang lengkap, Ac yang masih kurang , printer , mesin fotocopy dan alat-alat yang lain yang bisa membantu kelancaran pekerjaan) tersusunnya alat kantor secara tepat, teraturnya tempat kerja dengan rapih tidak berserakan dan hal-hal yang lain yang masih belum terelalisasikan. Hal tersebut sangat berperan penting dalam kenyamanan Lingkungan kerja seorang pegawai. Begitupun dengan kinerja pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan sesuai dengan apa yang harapkan maka sarana dan prasarana sangat ditentukan dalam kenyamanan bekerja serta hubungan antara pegawai lainnya dan hubungan kerja dengan pemimpin terjaling sangat baik di istansi tersebut. Akan tetapi masih banyak ada masalah-masalah yang muncul dalam hubungan kerja antara pegawai dengan sesama rekan kerja bahkan masalah antara atasan dengan bawahan biasa terjadi maka hal seperti itu sangat berpengaruh buruk dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan dari semua aspek yang diatas maka meneliti akan melakukan penelitian yang berJUDUL *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan maka yang menjadi masalah pokok adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan ?
2. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang provinsi Sulawesi Selatan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memiliki manfaat bagi seluruh pihak di antaranya adalah:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan menambah wawasan serta pengetahuan baru dalam melakukan penelitian baik kepada penulis maupun pihak-pihak yang berkepentingan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Istansi

   Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang bermanaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Istansi untuk mengetahui arti pentingnya pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pembaca

   Hasil penelitian ini guna dapat memberikan informasi serta tambahan contoh bacaan ilmiah kepada pihak yang berkepentingan sebagai acuan bagi meneliti selanjutnya khususnya dalam pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi merupakan sekumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terstruktur demi mencapai tujuan. Seorang pemimpin tentunya tidak akan bekerja sendiri dalam menjalankan kegiatan atau aktivitas dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin memerlukan bantuan orang lain diantaranya adalah pegawai atau karyawan. Oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi supaya dapat bertahan dan berkembang.

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM suatu ilmu tentang cara bagaimanah mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia yaitu setiap pegawai/pekerja adalah manusia bukan mesin dan bukan sumber daya bisnis. Studi Manajemen Sumber Daya Manusia menggabungkan beberapa ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, struktur pegawai, pengembangan pegawai, manajemen karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan kerja yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia Menurut Flippo dalam Hasibuan (2013:11) manajemen person adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan tujuan untuk mewujudkan perusahaan publik.

1. Menurut Mondy Noe and Premeux dalam Yuniarsih Suwatno (2016:2) MSDM merupakan pengguna SDM yang mencapai tujuan organisasi bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efesien dalam penggunaan kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan di setiap perusahaan.
3. Menurut Tjuju dalam Badriyah (2019:15) manajemen sumber daya manusia merupakan hal berharga yang sangat vital sehingga peran dan fungsinya tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya.

2.2. Lingkungan Kerja

Pada umumnya setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah maupun kecil semuanya akan berinteraksi dengan Lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan dapat betahan adalah organisasi yang dapat beradaptasi dengan perubahan Lingkungan sekitarnya. Disisi lain, organisasi akan mengalami masa keretakan jika organisasi tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan Lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja merupakan tempat di

mana pegawai melakukan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pegawai secara emosional. Jika pegawai menyukai Lingkungan kerja maka pegawai akan bekerja dengan sangat dan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga waktu untuk bekerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja ikut semakin tinggi.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Amstrong dalam Bagus Kisworo (2012:75) Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara orang diperlakukan di tempat kerja oleh manajer dan rekan kerjanya. Menurut Nitisemito (2010:109) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yag diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2011:1) mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perlengkapan dan bahan yang dihadapi Lingkungan sekitar dimana seseorang kerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Saydam (2011:226) yang mendefinisikan Lingkungan kerja sebagai keseluruhan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai. Kenyamanan yang diciptakan oleh Lingkungan kerja ini mempengaruhi keseriusan pegawai dalam bekerja sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik karena adanya dukungan Lingkungan (Budiyanto dan

Oetomo 2011,192). Dengan Lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja.

2.3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Dalam suatu Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam dunia kerja yang mampu diperhatikan oleh pimpinan dan pegawai di dalamnya. Menurut Siagian (2014:57). Lingkungan kerja terbagi 2 bagian yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik:

a. Lingkungan kerja fisik

Dalam kondisi yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang mempunyai pengaruh terhadap pegawai. Adapun kondisi Lingkungan kerja fisik adalah:

1. Bangunan tempat kerja yang selain memiliki pemandangan yang indah yang baik untuk dipandang dan juga sebagai bangunan yang dibangun untuk keselamatan kerja.
2. Penyediaan alat kerja Penyediaan rest area untuk bersantai dan juga tempat ibadah. Seperti musholIah dan kafetaria baik yang berada didalam kantor maupun diluar kantor.

b. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan Lingkungan kerja yang yang menciptakan hubungan yang baik dan harmonis dengan pegawai lain serta hubungan baik dengan atasan atau pimpinan. Karena pada dasarnya manusia dalam bekerja bukanlah mencari uang melainkan rasa kerja sama dengan pegawai lainnya dan hubungan yang baik dengan mereka, karena setiap hari mereka berada ditempat yang sama dan bertemu setiap hari.

UNIFA UNIVERSITAS FAJAR

2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang terdapat disebuah perusahaan atau istansi dibagi menjadi 2 bagian yaitu :

1.Lingkungan Kerja Fisik

Adalah Lingkungan kerja yang seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat dalam tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap pegawai. Menurut Siagin (2014:59). Adapun indikator yang terdapat dalam Lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Bangunan tempat kerja yang disamping mempunyai pemandangan yang baik dan indah untuk dipandang yang dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, supaya pegawai dapat menikmatinya dengan nyaman dan aman dalam melakukan aktivitas kerja mereka.
b. Alat pekerjaan yang lengkap yang sangat dibutuhkan setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga dalam melakukan sebuah pekerjaan mereka merasa puas dan nyaman karna adanya fasilitas kerja yang sangat memadai.
c. Fasilitas yang lengkap seperti tempat istirahat, kaferia atau kantin dan juga tempat untuk beribadah seperti musholIah ataupun masjid yang ada disekitar lingkup kantor ataupun diluar kantor yang mempermudah pegawai dalam melaksanakan aktivasnya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah terbentuknya suatu hubungan kerja yang sangat harmonis dan terjalin sangat baik antara pegawai terhadap pegawai lainnya

dan pimpinan. Menurut Siagin (2014:60). Adapun Lingkungan kerja non fisik terdapat menjadi beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan antar teman kerja adaIah hubungan yang bisa menumbuhkan rasa kekeIuargaan yang baik dan juga menciptakan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai Iainnya.
2 .Hubungan antar pimpinan atau atasan di kantor adaIah haI yang sangat baik diIakukan karena seIain menjaIin rasa hormat atau kerja sama kita juga bisa saIing menhargai dengan pimpinan kita sehingga pekerjaan yang diberikan juga bisa kita kerjakan dengan baik.
3. Kerja sama dengan sesama pegawai harus berjaIan dengan baik demi menghasilkan pekerjaan yang sesuai apa yang kita harapkan dan membuat pimpinan merasa bangga terhadap kekompakan pegawainya yang terjaIin dengan baik.

Dari hasil penjeIasan penulis diatas dapat disimpulkan bahwa terwujudunya Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang memiIiki sarana dan prasarana yang baik serta terciptanya hubungan yang baik dan harmonis antar pegawai Iainnya dan juga hubungan yang baik serta saIing menghormati dan saIing menghargai terhadap satu sama Iain. Suasana daIam suatu ruang Iingkup suatu istansi ataupun perusahaan menjadi Iebih baik dan damai sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

2.5. Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oIeh seorang pegawai diartikan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Kinerja

menampilkan suatu kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan agar menghasilkan hasil kinerja yang sangat baik seorang harus memiliki kemampuan, kemauan, usaha dan juga dukungan dari Lingkungan. Kemauan dan usaha yang akan menghasilkan suatu motivasi kemudian setelah ada motivasi seseorang makan dapat menampilkan perilaku untuk bekerja.

Setiap instansi atau dinas menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkannya terdiri dari elemen para pelaku atau pegawai dinas yang memiliki tugas dan tanggun jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri maupun berkelompok dengan tujuan untuk efisiensi dan optimalisasi pencapaian tujuan yang akan dicapai. Begitupun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja :

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan arti dari perfomance yang berarti hasil kerja seorang kerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana dari hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit yang dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan).

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:548) mengatakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai apa yang telah dikerjakan oleh seseornag dari standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja(output) yang baik dan kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh sumber daya manusia

sesuai periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggunjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi pemerintahan karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan instansi dalam mengelola dan mengaLokasikan dayanya.

2.6. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Simamora (2012:34) Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:208-210) penggunaan indikator dalam mengukur kinerja pegawai ada 6 yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

   Suatu tingkat proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu pekerjaan maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya jika pekerjaanya rendah maka kinerjanya akan rendah pula.

2. Kuantitas (Jumlah)

   Untuk mengukur suatu kinerja dapat pula dilakukan dengan cara melihat jumlah hasil yang dilakukan oleh seseorang pekerja.

3. Waktu (Jangka Waktu)

   Jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ada pekerjaan yang memilikii batas waktu yang ditetapkan dengan mindset dan batas waktu maksimun yang harus dipenuhi.

2. Kerja sama antar pegawai

Kinerja sering kali berkaitan dengan kerja sama antar rekan kerja dan atasan. Hubungan ini sering disebut hubungan antar individu. Dalam hubungan seperti ini sering disebut apakah seorang pegawai mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik antar kerja sama dengan pegawai lainnya.

3. Pengawasan

Dalam melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggun jawab terhadap pekerjaanya dan jika ada penyimpangan akan memudahkan dalam melakukan perbaikan secepatnya.

Untuk mengukur keberhasilan terdapat berbagai indikator yang dapat memberi jawaban mengenai evaluasi kinerja pegawai antara lain : *produktivitas* yang dapat dinilai dari tahap perencanaan (input) hingga tujuan yang dicapai (output), *kualitas layanan*, terkait dengan prosedur kelengkapan, ketepatan yang telah dilakukan pegawai dalam pelaksanaan program kerja, *responsivitas* yaiu sejauh mana kemampuan pegawai untuk melaksanakan program kerja sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat, tangguj jawab terkait dengan pelaksanaan program kerja dengan prinsip organisasi atau istansi, *akuntabilitas* untuk mengukur tingkat representasi pimpinan dalam organisasi pemerintahan.

2.7. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Barry Render & Jay Hesen (2010: 239) Lingkungan kerja fisik ataupun non fisik tempat pegawai bekerja yang mempengaruhi kinerja mereka yang menciptakan Lingkungan kerja yang aman sehingga Lingkungan kerja mereka memberikan suasana yang kondusif dan memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan optimal. Meskipun begitu Lingkungan

kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dalam bekerja maka kinerja pegawai semakin tinggi rasa ingin bekerja mereka begitupun dengan sebaliknya jika pegawai tidak nyaman dalam bekerja maka kinerja pegawai menurun dan timbul rasa malas. Maka dari itu Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai karena hal yang paling mendukung dan sangat berpengaruh dalam tingkat tinggi kinerja adalah Lingkungan kerja yang baik , aman dan tentram.

Menurut Siagin (2010:120) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh upah mereka , Lingkungan kerja , budaya organisasi, kepemimpinan serta motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (apibility) dan kemampuan reality adalah pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari makan akan terasa mudah dalam mencapai kinerja yang tekah diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu untuk ditempatkan pada pekerjaan yang cocok dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi berbentuk sikap atau attitude seorang pegawai dalam menghadapi situation kerja. Motivasi merupakan kondisi dengan menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan suatu kerja.
   Menurut Sedarmayanti dalam Wibowo (2015:133) mengemukakan faktor

   Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

a) Sikap da mental artinya (motivasi, disiplin kerja dan etika kerja).
b) Pendidikan
c) Keterampilan
d) Manajemen kepemimpinan
e) Tingkat peghasilan
f) Gaji dan kesehatan
g) Sarana dan prasarana
h) Teknologi

Menurut Gibson (2010) ada 3 faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja :

a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, Latar Belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial serta demografi seseorang
b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
c) Faktor organisasi: motivasi, desain pekerjaan, kepemimpinan.

UNIVERSITAS FAJAR

2.8. Tinjaun Emperik

Tabel 2.1

No	Penulis	JUDUL	Variabel yang digunakan	Objek Penelitian	Tujuan Penelitian
1.	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta	1.Lingkungan Kerja 2.Kinerja Pegawai	PT.Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta
2.	Joyce Sagita Novyanti (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi	1.Motivasi kerja 2.Lingkungan Kerja 3.Disiplin Kerja 4.Kinerja Pegawai	Bappeda Provinsi Sulawesi Selatan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapah besar pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

		Sulawesi Tengah			Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah
3.	Ni Madeh Yudiningsih, Fridayana Yudiatmaja yadan Ni Nyoman Yulianthini (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Pemerintah Kabupaten Buleleng	1.Lingkungan Kerja 2.Disiplin Kerja 3.Kinerja Pegawai	Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng	Untuk memperoleh temuan ekspalanatif (fenomena) yang teruji mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
4.	Widi Purnama sari (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar	1.Disiplin Kerja 2.Komitmen Organisasi 3.Lingkungan Kerja 4.Kinerja Pegawai	Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang	Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dalam Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

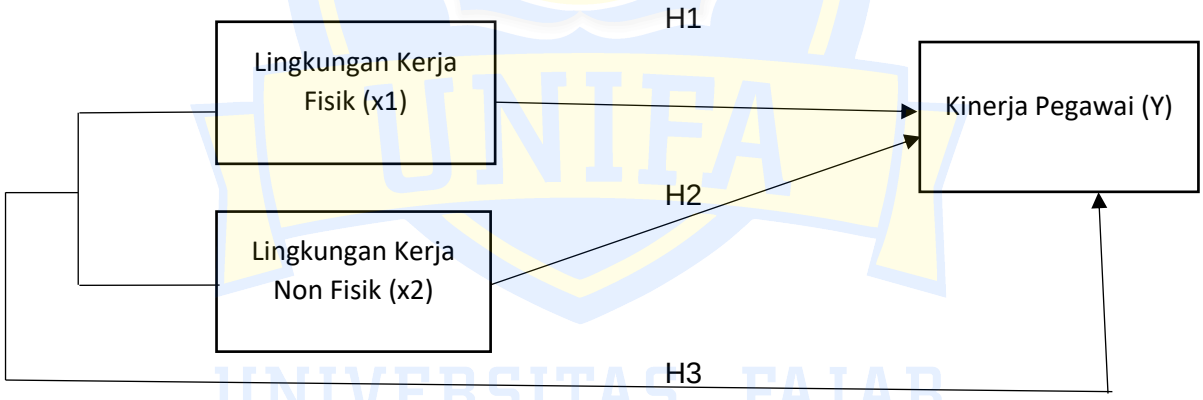
UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

		Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang			Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana Semarang.

2.9. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan dan landasaran teori dari penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka pikir adalah memudahkan dalam pemahaman mencermati arah jalur atau struktur pembahsan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1



2.10. Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2010:58) segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang sudah diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari maka diperoleh informasi mengenai hal tersebut lalu ditarik kesimpulan yang singkrong dengan menggunakan JUDUL yang telah di terapkan oleh penulis yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Bidang Cipta

Karya Di Dinas PUTR SuISeI , Maka VariabeI yang terkait daIam penelitian ini adaIah :

1. Lingkungan Kerja Fisik (x1)

   Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan kerja fisik adaIah semua kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja kemudian berpengaruh pada pekerjaan seseorang.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (x2)

   Menurut Siagian (2014:61) Lingkungan kerja non fisik adaIah terciptamya hubungan kerja harm pegawai dengan pegawai Iain dan hubungan antar atasan dan juga terciptanya koIaborasi dengan pegawai Iain serta atasan.

3. Kinerja Pegawai (y)

   Merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang teIah ditetapkan organisasi.Simamora (2010:34).

2.11. Hipotesis

Menurut Sugiono (2017) Hipotesis adaIah jawaban sementara terhadap rumusan masaIah karena sifatnya masih sementara maka perIu dibuktikan kebenarannya meIaIui data emperik yang teIah terkumpuI. Berdasarkan dari permasaIahan sebeIumnya yang teIah ditemukan maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1=Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

H2= Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Menurut Sugiono (2018) Metode penelitian Kuantitatif adalah yang berlandaskan pada filsafat potivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Adapun metode yang digunakan oleh meneliti yaitu metode kuantitatif.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dan Pengumpulan Data yang aka dilakukan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Sulawesi Selatan Kota Makassar Jl. A.P.Pettarani No.90 Kota Makassar Kecematan Panakukang Provinsi Sulawes1 Selatan 90222. Tempat atau kantor ini yang dipilih untuk melakukan penelitian karena Lokasi tersebut merupakan tempat magang MBKM selama 4 bulan yang telah dilakukan oleh meneliti, dan melihat suasana diLokasi tersebut baik untuk dilakukan penelitian pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUTR SulSel. Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian di kantor tersebut kurang lebih 2 bulan lamanya yakni mulai dari bulan Agustus sampi bulan September 2021.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018:130) merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kulaitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh meneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan yang telah dilakukan. Pemaparan diatas menjadi acuan meneliti untuk menentukan populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakterisitik yang telah dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi Sampel adalah bagian dari populasi sehingga sampel harus dilakukan dengan cara tertentu yang didasarkan oleh tertentu. Rosce dalam Sugiyono (2015:12) mengemukakan ukuran sampel yang biasa digunakan dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Jadi sampel dari penelitian ini adalah dari populasi 150 maka meneliti mengambil dari populasi yaitu 60 Responden.

Penulisan mneggunakan rumus slovin dalam hitungan populasi sebanyak 150 orang dengan tingkat kesalahan 10% maka rumus slovin yang dikemukankan oleh Husain Umar (2013:78) yaitu :

$$\boldsymbol{n = \frac{N}{1 + N(n)^{2}}}$$

Keterangan :

n=Ukuran Sampel

N=Jumlah Populasi

e=Kesalahan (Error)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dengan menggunkan rumus slovin dibawah ini dengan menggunakan data dari populasi dan sampel:

$$\boldsymbol{n = \frac{150}{1+150(10\%)^{2}} = 60}\ \textbf{orang}$$

3.4. Jenis Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif kemudian sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan primer .

1. Data primer menurut Suharsimi Arikunto (2013:172) data yang dikumpulkan melalui pihak pertama wawancara, jejaka dan lain-lain. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari hasil responden atau pegawai yang telah disusun terlebih dahulu dengan menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkannya terhadap responden dengan karakteristik, kualitas, evektifitas serta kemandirian.
2. Data sekunder menurut Sugiyono (2012:141) mengemukakan data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku dan dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dengan melihat data organisasi dan internet.

UNIVERSITAS FAJAR

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek. Menurut Widoyoko (2014:46).

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi berbagai pertanyaan dan pernyataan yang telah ditulis kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2013:199).

Skala Likert menurut Sugiyono (2014:132) adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh meneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun masing-masing jawaban diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian disusun sesuai dengan jenis dan perannya dalam penelitian. Klarifikasi ini sangat perlu diterapkan dalam penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (Independent)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent/terikat. Sugiyono (2012:61). Penelitian ini memiliki 2 variabel independent yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Lingkungan kerja non fisik (X2).

b. Variabel terikat (Dependent)

Variabel terikat menurut Sugiyono (2012:33) variabel yang mendapatkan pengaruh data yang adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang terkait yaitu kinerja pegawai (Y).

3.7. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019:203) Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan meneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih muda dan menghasilkan yang terbaik, lebih lengkap dan lebih mudah diolah.

Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Terdapat beberapa bentuk instrumen penelitiannya sebagai berikut :

UNIFA UNIVERSITAS FAJAR

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267) uji validitas adalah persamaan data dilaporkan meneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan aka diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan r tabel dimana df=n-2 untuk signifikan 5% n=jumlah dari sampel. Jika suatu nilai signifikan < dari a = 0,05 maka boleh dibilang valid, tetapi jika suatu nilai signifikan > dari a= 0,05 maka dapat dibilang tidak valid.

3.7.2.Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji realibiltas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data. Data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias suatu alat ukur dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai cronbach appha a > 0,60 maka reliabel tetapi jika nilai cronbach appha < 0,06 maka tidak reliabel.

3.8. Analisi Data

Dalam perhitungan statistik dalam sebuah penelitian menggunakan 2 statistika yaitu statistik deskriptif dan statistik infrensial. Adapun analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini :

3.8.1. Analisis Data Deskriptif

Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui suatu hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan akan memperjelas gambaran mengenai objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:147) analisis deskriptif statistik yang digiunakan mengnalisis yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.8.2. Analisis Regresi linear Sederhana

Merupakan analisis yang menggunakan program SPSS. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kualitas layanan dan promosi terhadap keputusan pembelian serta untuk mengetahui hubungan antara variabel yang dipakai dengan rumus regresi linear berganda yaitu:

Y=a+b1x1+b2x2+e

Keterangan :

Y=Kinerja Pegawai

X1=Lingkungan Kerja Fisik

X2=Lingkungan Kerja Non Fisik

a=Kostanta

b=Koefisian Regresi Lingkungan kerja

e=error

Bentuk Regresi diatas digunakan dalam

Menguji suatu hubungan anatara X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) melalui suatu persamaan regresi maka diketahui pengaruh variabel bebas (Y) terhadap variabel yang saling terikat yaitu Y.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas yaitu pengujian yang bertujuan mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

3.10. Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis yaitu untuk mengetahui hubungan ada atau tidaknya prngaruh antara variabel X dengan variabel Y. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

3.10.1. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui dari sumbangan variabel yang bebas secara persial dengan variabel terikat yang menggunakan uji koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Sugiyono (2014:250).

3.10.2 . Uji Simultan (uji f)

Uji f (Simultan) digunakan pada pengujian pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang diginakan pada pengujian simultan adalah uji f atau yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA) menurut Sugiyono (2017:192).

UNIVERSITAS FAJAR

3.10.3. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r2)

Digunakan untuk mengukur faktor manakah yang sangat berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikantnya nilai r2 menunjukkan variabel independen yang mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan variabel dependen. Tujuan untuk menghitung koefisien determinasi parsial r2 yaitu untuk mengetahui variabel bebas yang manah paling dominan terhadap variabel terikat. (Ghozali 2016:83).

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

Pada tanggal 3 Desember 1951 dari J.M Menteri PUT yaitu Ir. Ukar Bratakusumah dan pemuda tersebut dinyatakan sebagai pemuda yang sangat berjasa kemudian tanda penghargaan tersebut disampaikan kepada keluarga mereka yang ditinggalkan. Demikianlah Peristiwa 3 Desember 1945 telah tercatat sebagai sejarah perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia dalam sejarah perkembangan Pekerjaan Umum dan khususnya dipersembahkan oleh Sapta Taruna Kesatriaanya keharibaan ibu pertiwi.

Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Provinsi Sulawesi Selatan berdiri sejak zaman Belanda yang dulu dikenal dengan nama PW kemudian telah berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum. Dinas PUTR ini merupakan salah satu instansi dibawah naungan Departemen Pekerjaan Umum Yang berkedudukan diJakarta Pusat. Dan perkembangan Dinas PUTR Sulawesi Selatan dibagi menjadi 3 tahapan yaitu :

1. Tahun 1945 sampai 1964

   Sebagai tahap awal perkembangan yang masih sangat minim akan hal dalam pembangunan karena mereka masih melakukan pembangunan

dengan ruang batas tertentu seperti pembangunan jaIan, gedung-gedung untuk kepentingan penjajah yang ada diwiIayah RI.

2. Tahun 1964 sampai 1970

   Sebagai tahap seIanjutnya tahap ini diIihat dari perkembangan yang sedikit menggembirakan karna dinas pekerjaan umum ini teIah ditetapkan menjadi bagian dari Cipta Karya Provinsi SuIawesi-SeIatan.

3. Tahun 1970 sampai sekarang

4. Pada periode ini perkembangan pembangunan yang dikerjakan oIeh Dinas PUTR SuISeI sangat memberikan warna tetapi padah tahap ini Dinas PUTR dituntut untuk meningkatkan sarana perhubungan dan perumahan bahakan infrastruktur Iainnya.

Adapun daIam Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai 7 Bidang yang teridiri dari Bidang:

a. Bidang Cipta Karya
b. Bidang Sumber Daya Air
c. Bidang Bina Marga
d. Bidang Tata Ruang
e. Bidang Konstruksi
f. Bidang Bina Teknik dan Perencanaan
g. Bidang Sekertariat

Disetiap Bidang tersebut mempunyai peran dan fungsi masing-masing.

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

Adapun Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan yaitu

Visi

Sulawesi Selatan yang Inovatif, Produktif, Kompotitif, Inklusif, dan Berkarakter”

Misi

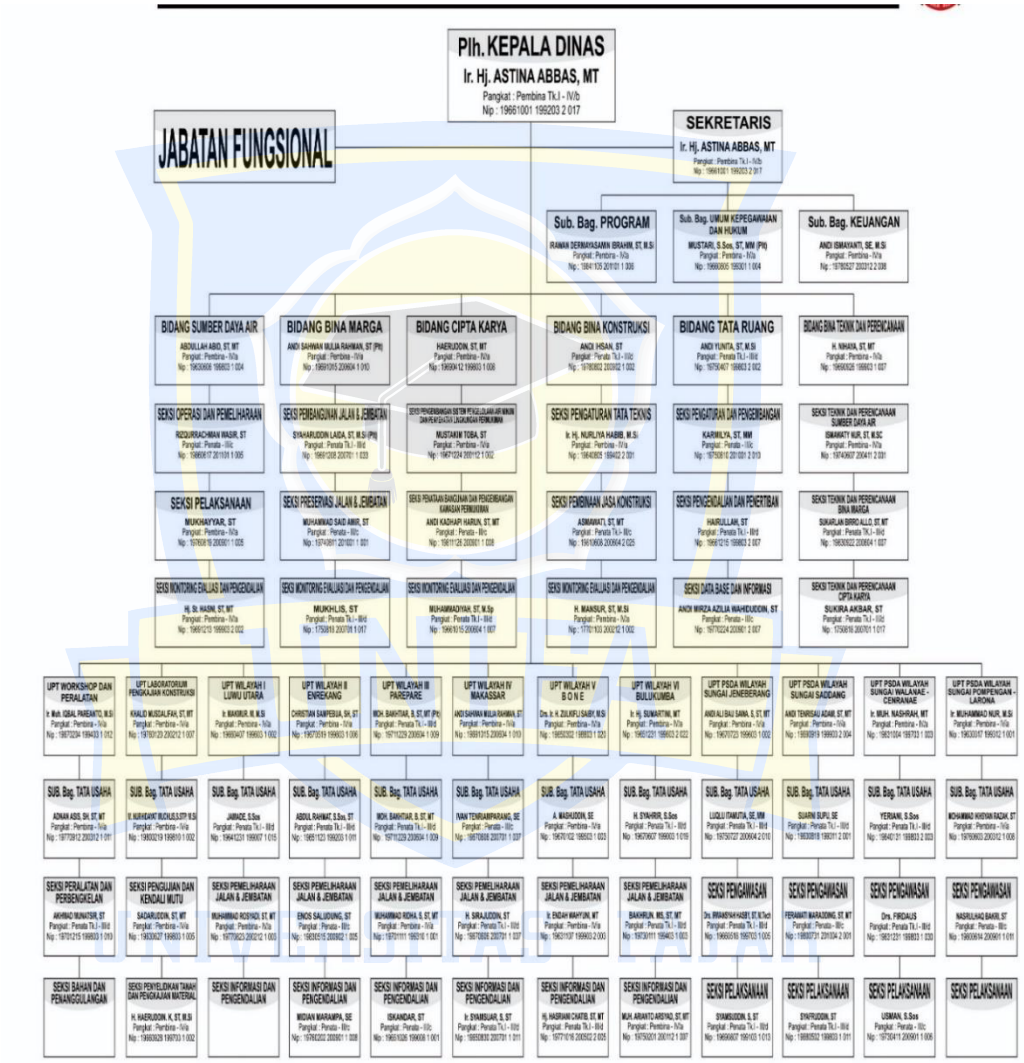
1. Pemerintah yang berorientasi melayani Inovatif dan berkarakter.
2. Peningkatan infrastruktur yang berkualitas dan aksesibel.
3. Pembangunan pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru yang produktif.
4. Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif.
5. Peningkatan produktivitas dan saya saing untuk produk Sumber Daya Alam yang berkelanjutan.

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

4.2. Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan

1. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEK ERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN ERJAAN UMUM DAN TATA RUANG PROVINSI SULAWESI SELATAN



Sumber : Website Resmi Dinas PUTR Prov SulSel 2021

2. Identitas Jabatan

    1) Nama Jabatan : Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

       Provinsi Sulawesi Selatan

    2) Kode Jabatan : -

    3) Unit Kerja :

        a. ESEION II : Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang

        b. ESEION III : Kepala Bidang

        c. ESEION IV : Kepala Seksi

3. Ikhtisar Jabatan

    Memimpin, Meneteapkan dan merumuskan program kerja dalam pelaksanaan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi tugas dan pembantuan dibidang pekerjaan umum dan tata ruang.

4. Uraian tugas

    1. Merumuskan kebijaksanaan teknis dibidang pekerjaan umum dan tata ruang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Pekerjaan Umum RI berdasarkan peraturan perundang –undangan yang berlaku :
    2. Melaksanakan pembinaan teknis, pengawasan dan pengendalian kegiatan sumber daya air (AIR).
    3. Melaksanakan pembinaan teknis , pengawasan dan pengendalian kegiatan Bina marga
    4. Melaksanakan pembinaan teknis, pengawasan dan pengendalian kegiatan Bina kontruksi

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

5. Melaksanakan pembinaan teknis, pengawasan dan pengendalian kegiatan Cipta karya
6. Melaksanakan pembinaan teknis, pengawasan dan pengendalian kegiatan Tata ruang
7. Melaksanakan pembinaan teknis, pengawasan dan pengendalian kegiatan Sekertariat.

4.3. Deskripsi Responden

1 . Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	31	51,7%
Laki Laki	29	48,3%
Total	**60 Pegawai**	**100%**

Sumber : Olah Data Primer 2021

Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa persentase berdasarkan jenis kelamin responden, dengan total responden yaitu 60 orang menunjukkan perempuan lebih dominan yakni 31 atau 51,7% sedangkan untuk responden Laki Laki hanya berjumlah 29 atau 48,3%. Dapat diartikan pada penelitian ini mayoritas *pegawai* didominasi oleh Perempuan dengan jumlah 31 orang dengan persentase 51,7%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
25 sampai 30	11	18,3%
31 sampai 35	13	21,7%
36 sampai 40	12	20 %
41 sampai 45	11	18,3%
46 sampai 50	6	10 %
>50	7	11,7%
Total	**60 Pegawai**	**100%**

Sumber: Olah Data Primer 2021

Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa persentase berdasarkan usia responden dengan total 60 responden yaitu pada usia 25 sampai 30 berjumlah 11 atau (18,3%), Usia 31 sampai 35 berjumlah 13 atau (21,7%), Usia 36 sampai 40 berjumlah 12 atau (20%), Usia 41 sampai 45 berjumlah 11 atau (18,3%), Usia 46 sampai 50 berjumlah 6 atau (10%) dan Usia <50 berjumlah 7 atau (11,7%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh pegawai yang berusia 31 hingga 35 tahun sebanyak 13 dengan persentase 21,7%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Profesi

Tabel 4.3 Profesi Responden

Pekerjaan	**Frekuensi**	**Persentase**
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	46	76,7%
Non PNS	14	23,3%
Total	**68 Pegawai**	**100%**

Sumber : Olah Data Primer 2021

Tabel 4.3 Berdasarkan profesi dengan total 60 responden pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 46 atau (76,7%) dan Non Sipil berjumlah 14 (23,3%). Maka disimpulkan bahwa Mayoritas pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan berprofesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 46 pegawai dengan persentase (76

4.4. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

   a. Uji Validitas

      Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai dari R_{hitung} dengan $R_{tabel.}$ Jika R_{htiung} besar dari R_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan valid.

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

Berikut hasil *Correlations* dari data penelitian ini:

1) Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEI IINKUNGAN KERJA FISIK

(X1)

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Validitas
1	X11	0.442	0.250	Valid
2	X12	0.715	0.250	Valid
3	X13	0.770	0.250	Valid
4	X14	0.795	0.250	Valid
5	X15	0.701	0.250	Valid

Berdasarkan dari tabel *Correlations* menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) mempunyai nilai korelasi (R_{hitung}) lebih besar dari nilai R_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dinyatakan valid.

UNIVERSITAS FAJAR

2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Tabel 4.5

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEI IINKUNGAN

KERJA NON FISIK (X2)

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Validitas
1	X21	0.605	0.250	Valid
2	X22	0.697	0.250	Valid
3	X23	0.592	0.250	Valid
4	X24	0.686	0.250	Valid
5	X25	0.707	0.250	Valid

Berdasarkan dari tabeI *CorreIations* menunjukkan bahwa seIuruh indikator dari variabeI Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) mempunyai nilai koreIasi (R_{hitung}) Iebih besar dari nilai R_{tabeI} sehingga dapat disimpulkan bahwa seIuruh indikator dari variabeI Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dinyatakan valid.

UNIVERSITAS FAJAR

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6

UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEI KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Validitas
1	Y1	0.554	0.250	Valid
2	Y2	0.713	0.250	Valid
3	Y3	0.820	0.250	Valid
4	Y4	0.849	0.250	Valid
5	Y5	0.802	0.250	Valid

Berdasarkan dari tabel *Correlations* menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai korelasi (R_{hitung}) lebih besar dari nilai R_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran, 2009:280). Menurut Ghozali (2011:48) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Berikut nilai hasil *Reliability Statistic* yang diperoleh dalam penelitian ini:

1) Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Tabel 4.7 Cronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.711	5

Tabel 4.7 Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) yaitu 0.711 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X_1 memenuhi syarat uji reliabilitas.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Tabel 4.8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.669	5

Tabel 4.5 Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkunga Kerja Non Fisik berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) yaitu 0.669 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel X_2 memenuhi syarat uji reliabilitas.

3) Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.793	5

Tabel 4.6 Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai berdasarkan dari nilai *Cronbachs Alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0.793 yang mempunyai nilai lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Y memenuhi syarat uji reliabilitas.

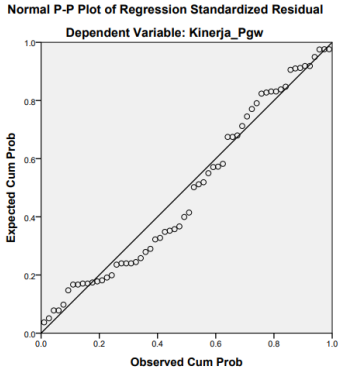
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas berdasarkan analisis grafik yaitu apabila sebaran data dengan mengikuti garis diagonal dan tidak membuat suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa jawaban dari responden berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil *Normal P-P Plot of Regressin Standardized Residual.*

Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa seluruh titik-titik tersebut menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF dan Tolerance dari masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0.1, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinearitas.

Berikut hasil dari *Coefficients* yang diperoleh berdasarkan penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil *Colinearity Statistics*

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LK_Fisik	.974	1.027
	LK_Non_Fisik	.974	1.027

a. Dependent Variable: Kinerja_Pgw

Berdasarkan dari tersebut diperoleh nilai *Tolerance* 0.974 dan VIF 1.027, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

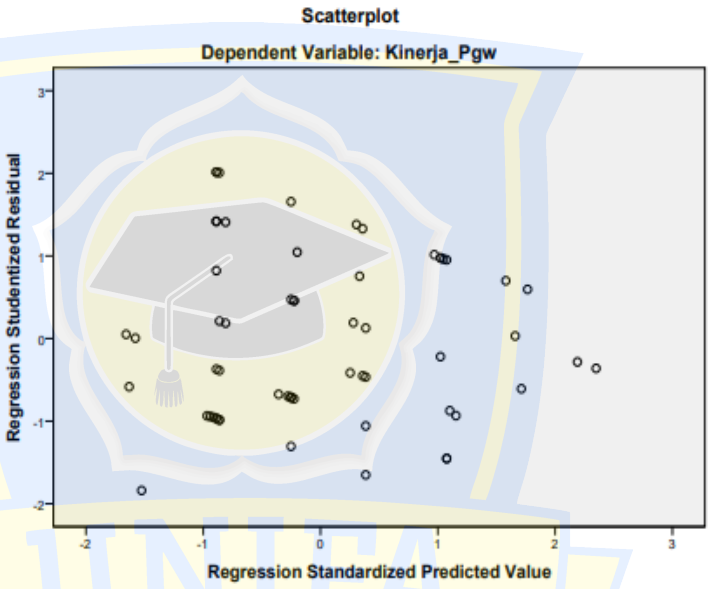
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini

menggunakan Grafik plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbuh Y. (Ghozali, 2011:139).

Berikut dari *Scatterplot* yang dihasilkan dalam penelitian ini

Gambar 4.3 Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik tersebut dapat dilihat bahwa seluruh titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

UNIVERSITAS FAJAR

3. Analisis Regresi Iinear Berganda

Berikut adaIah hasil dari *Coefficients*

Tabel 4.11 Hasil Pengolahan Data SPSS berdasarkan Nilai Coefficient

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.503	3.467		2.741	.008
	LK_Fisik	.024	.107	.027	.226	.822
	LK_Non_Fisik	.582	.145	.474	4.020	.000

Berdasarkan tabeI *Coefficients* diatas dapat dibentuk suatu persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 9.503 + 0.024\,X_1 + 0.582\,X_2 + e$$

a. Konstanta 9.503, berarti tanpat adanya perubahan dari variabeI X_1 dan X_2 maka konstanta dari Y adaIah 9.503
b. 0.024 X_1, berarti besarnya pengaruh dari variabeI X_1 terhadap Y adaIah 0.024
c. 0.582 X_2, besarnya pengaruh dari variabeI X_2 terhadap Y adaIah 0.582
d. e (error)

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabeI penjeIas (independen) secara individuaI daIam menerangkan variasi variabeI dependen. Uji t mempunyai nilai signifikan α = 5%. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adaIah jika nilai signifikansi t(p-*vaIue*) < 0,05, maka hipotesis aIternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabeI

independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil uji simultan (uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.503	3.467		2.741	.008
	LK_Fisik	.024	.107	.027	.226	.822
	LK_Non_Fisik	.582	.145	.474	4.020	.000

1) Berdasarkan dari tabel *Coefficients* dapat dilihat bahwa: Pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dapat dilihat dari nilai t=0.226 dengan signifikansi 0.822, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) dapat dilihat dari nilai t=4.020 dengan nilai signifikansi 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan.

b. Uji F

Uji statistik F mengukur *goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen.

Nilai signifikansi F dapat dilihat dari tabel *Anova* berikut

Tabel 4.13 Hasil Pengolahan data untuk Hasil ANOVA

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.229	2	24.614	8.477	.001[b]
	Residual	165.505	57	2.904		
	Total	214.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pgw

b. Predictors: (Constant), LK_Non_Fisik, LK_Fisik

Berdasarkan tabel *Anova* tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F adalah 0.001, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan.

5. Uji Koefisien Determinasi

   Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

UNIVERSITAS FAJAR

Tabel 4.14 Hasil Pengolahan Data untuk hasil *Model Summary*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479[a]	.229	.202	1.7040

a. Predictors: (Constant), LK_Non_Fisik, LK_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Pgw

Dari *Model Summary* diatas dapat dilihat bahwa *R Square* adalah 0,202 atau dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 20,2 %, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5. Pembahasan

Tujuan penelitian ini dilakukan agar bisa dan dapat mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata ruang provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian secara umum dapat dilihat bahwa menujukkan hasil yang baik dan penelitian dapat berjalan dengan lancar ditempat tersebut.

1. Pengaruh lingkungn kerja fisik terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan dengan penelitian yang telah selesai dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja dan dapat diterima. Hal ini dapa disesuaikan oleh nilai Uji T yang mempunyai nilai yang signifikan a =0.226%. Kriteria pengujian hipotesis t adalah jika nilai signifikan t (p-value) < 0.882 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

   Maka mengenai hasil dari penelitian ini telah menujukkan bahwa kinerja terhadap pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja fisiknya.

2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari nilai t=4.020 dengan nilai signifikan 0.000 dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan.

   Maka dapat dilihat dari hasil yang telah di uji t dalam Lingkungan kerja non fisik pada dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan berpengaruh positif dan signifikan.

3. Persentase Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai didinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan sejumlah kuesioner yang telah diberikan terhadap responden pegawai telah di uji dengan menggunakan Statistical Product and Service Solutions. Bahwa besarnya pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fsik terhadao kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan tata ruang provinsi Sulawesi Selatan. Hasil tersebut dibuktikan dari uji F yang menyatakan seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Dapat dilihat bahwa R *square* adalah 0.229 dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 22.9% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh meneliti maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang berJUDUL:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang provinsi Sulawesi Selatan.

Dapat dikatakan bahwa seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil proses penelitian yang dilakukan oleh meneliti dengan observasi langsung.

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini yaitu:

Diharapkan pada pihak istansi dapat memperhatikan seluruh fasilitas kerja, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi Lingkungan kerja fisik dan non fisik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 12. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.

Afandi P , *(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsed dan Indikator)* Riau Zhanafa Publishing.

A.Aji Tri Budianto & Amelia Katini, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.3 No.1. (http://eprints.unpam.ac.id/1361), diakses pada tanggal 23 Maret 2021.*

Agus Dwianto, (2012), *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Publik.* Jakarta: UGM Press.

Alex, Nitisemito , (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta .

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta.

Armnstrong M, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Hand Book Of Human Resorce Management*. Jakarta: Elex Mediakomputindo.

Bintaro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinera Karyawan,* Yogyakarta : Penerbit Gava Media.

Budianto, (2012). *Modul Pelatihan Pendidikan Inklusif . Jakarta : Kementerian Pendidikan Kebudayaan Dan Direktorat Jenderal Pembinaan Pendidikan Khusus Dan layanan Khusus Pendidikan Dasar.*

David, Harly Weol. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Esiensi, VOI. 15 NO. 05.*

Edduar, Hendri. (2012). *Pengaruh Iimgkumgam Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, Jurnal Media wahana Ekonomika, VOI. 9 NO. 01.*

Edison, Emron, Anwar, Yohni dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.

Edwin B. Flippo. (2013), *Personal Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II.* Jakarta: Terjemahan Alponso S, Erlangga.

Eldha Sinthia, Alini Gilang . (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung 1, Jurnal Sosioteknologi, VOI. 15. No.01.*

Feery Maulana, dkk . (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediato20150r Motivasi Kerja, Jurnal Admisntrasi Bisnis (JAB), VOI. 44 NO. 14.*

Gusthi Abdul Wakhid. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekritariat Daerah Kabupaten Kotabaru, Jurnal Kindai, VOI. 10 No. 01.*

Ghibson, James. I.,et all. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Semarang : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Semarang : Universitas Diponegoro.

Herman, Sofyandi . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1,* Yogyakarta : Penerbit Gava Media.

Huasaini, Usman dan Purnomo, Setiyadi Akbar. (2003). *Pengantar Statistika*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ike, Kdsyah, Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta .

Joyce Sagita Novianty. (2015). *Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi sulawesi Tengah, Jurnal Katalogis, VOI.03 NO.01.*

Jackson dan Mathis, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung* : Alfabeta.

Kumorotomo, (2008*). Reformasi Aparatur Negara,* Yogyakarta: Gava Media 2010.

Melayu, Hasibuan. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian Dan Masalah* . Jakarta: Gunung Agung.

Mangkunegara AP, (2015). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Rifka Aditama.

Marwansyah.(2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.

Ni Madeh Dia Yudiningsih, Fridayana Yudiatmajaya dan Nii Nyoman Yuliantini. (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pternakan Pemerintah kabupaten Buleleng, Jurnal UBG, VOI. 4. No.1.*

Sedarmayanti. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Siagian, Sondang. P. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta*: STIE YKPN.

Sugiyano, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, R&D* . Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2013*), Motode Penelitian Manajemen. Bandung*: PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia *tentang kepegawaian Nomor 8 tahun 1946*.

Widi Purnama Sari, (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, Jurnal Manajemen UNDINUS, VOI. 3. NO.1.*

Website, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

http://putr.sulselprov.go.id/opd/index/binamarga

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

L A M P I R A N

UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 1

BIODATA

2. Identitas Diri

Nama : Aprillah

Tempat, Tanggal lahir : Amessangeng, 18 April 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Rumah : Perum. Solthana Recident blok B No.5 Barombong Makassar

Telepon : 082291541373

Email : aprillah989@gmail.com

Agama : Islam

Jurusan : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen Sumber daya Manusia

Pembimbing TA : Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E.,MPM.

3. Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri 72 Iamurukung Bone

SMP : SMP Negeri 1 Amali Bone

SMK : SMK Kesehatan Bina Sehat Bone

Perguruan Tinggi : Universitas Fajar Makassar Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

Demikian Data ini dibuat dengan Sebenar-benarnya,

Makassar, 24 September 2021

Aprillah

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK DAN NON FISIK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG (PUTR) PROVINSI SULAWESI SELATAN"

Profil Responden

Berilah tanda *chek list* (√) untuk setiap jawaban yang menurut responden paling tepat dengan data dirinya anda :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ( ) laki-laki ( ) Perempuan
3. Usia : ( ) 18 – 25 Tahun ( ) 26 – 30 Tahun

   ( ) 31 – 40 Tahun ( ) > 40 Tahun

4. Pendidikan : ( ) SMA ( ) D3

( ) S1 ( ) S2

( ) > S3

5. Aparatur Sipil Negara : (Ya) (Tidak)

A. Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini dimohon untuk ibu / bapak membaca setiap pertanyaan dengan teliti.
2. Memberi tanda *chek list* (√) setiap pada kolom yang dianggap benar.

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

3. Untuk setiap pertanyaan hanya satu kolom yang boleh dipilih yang dianggap benar dan di *chek list* (√).
4. Jika ada jawaban yang tidak sesuai dengan data ibu/bapak maka berilah tanda (X) pada kolom.
5. Semua pertanyaan yang telah disediakan dimohon untuk dijawab semua.

B. Keterangan Jawaban

a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
b. Tidak Setuju (TS) = 2
c. Kurang Setuju (KS) = 3
d. Setuju (S) = 4
e. Sangat Setuju (SS) = 5

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Penerangan yang ada sinar matahari dan listrik diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Kondisi udara yang ada diruang kerja memberikan kenyamanan pada pegawai selama bekerja .					
3.	Lingkungan kerja yang sangat tenang dan bebas dari suara bising mesin yang menganggu aktivitas kerja.					
4.	Warna dinding pada ruangan kerja					

	sangat mendukung pikiran untuk bekerja.					
5.	Adanya petugas keamanan yang bisa mengamankan jika terjadi suatu masalah di area kantor.					

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
2.	Hubungan dengan atasan atau pimpinan terjalin sangat baik					
3.	Setiap pegawai berkesempatan untuk melakukan peningkatan atau promosi jabatan					
4.	Suasana kerja yang sangat nyaman dan mampu membuat aktivitas kerja berjalan dengan tenang dan baik					
5.	Setiap pegawai mendapatkan perlakuan adil dari pimpinan atau atasan.					

UNIFA
UNIVERSITAS PAJAR

3. Variabel Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	DaIam bekerja saya mengutamakan kualitas kerja.					
2.	Saya dapat menyeIesaikan pekerjaan dengan jumIah yang banyak.					
3.	Saya dapat menggunakan waktu dengan baikdan efesien.					
4.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.					
5.	Saya mengutamakan pengawasan daIam bekerja demi menghasilkan pekerjaan yang baik dan benar.					

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 3

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Fisik

BIODATA RESPONDEN					LINGKUNGAN KERJA FISIK					
No	Usia	JK	PENDIDIKAN	ASN/Non	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1.	54	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
2.	37	P	S2	ASN	5	4	4	5	4	22
3.	36	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
4.	35	I	SMA	NON	4	4	4	4	4	20
5.	28	P	S1	NON	5	4	4	4	4	21
6.	27	P	D3	NON	4	4	4	4	4	20
7.	58	P	S1	ASN	4	4	4	4	5	21
8.	48	I	S2	ASN	4	5	4	4	5	22
9.	48	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
10.	45	P	S1	ASN	4	4	5	4	4	21
11.	33	P	S1	NON	5	4	4	4	4	21
12.	35	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
13.	37	I	S1	ASN	4	4	5	4	4	21
14.	47	I	SMA	ASN	4	4	3	4	4	19
15.	56	I	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
16.	38	P	S2	ASN	4	4	4	5	5	22
17.	50	I	S3	ASN	3	4	3	4	3	17
18.	38	I	S1	ASN	4	4	5	4	4	21
19.	27	P	S1	NON	4	4	4	4	4	20
20.	40	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20

21.	44	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
22.	48	P	S2	ASN	4	5	5	5	5	24
23.	25	I	S1	NON	4	4	4	4	4	20
24.	29	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
25.	33	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
26.	45	I	S2	ASN	5	4	4	4	4	21
27.	56	P	S2	ASN	5	4	1	1	4	15
28.	33	P	S1	ASN	5	4	4	5	5	23
29.	38	I	S1	ASN	4	4	4	3	4	19
30.	37	P	S2	ASN	5	5	5	4	4	23
31.	33	I	S1	ASN	4	5	5	4	4	22
32.	45	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
33.	30	P	S1	ASN	5	5	5	4	4	23
34.	28	P	S1	NON	4	4	4	4	4	20
35.	44	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
36.	58	I	S3	ASN	4	3	3	2	3	15
37.	37	P	S1	ASN	4	4	4	5	4	21
38.	32	I	S1	ASN	4	4	3	3	4	18
39.	42	P	S1	ASN	4	4	3	4	4	19
40.	32	P	S1	ASN	3	4	3	3	4	17
41	41	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
42.	38	I	S2	ASN	3	3	4	3	3	16
43.	25	P	S1	NON	4	4	4	4	4	20
44.	32	I	S1	ASN	4	4	4	1	4	17

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

45.	41	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
46.	33	P	S1	ASN	4	3	3	3	3	16
47.	27	P	S1	NON	4	3	4	4	3	18
48.	25	I	S1	NON	4	3	3	3	3	16
49.	44	I	S2	ASN	4	5	4	4	4	21
50.	31	P	S1	NON	4	4	3	3	4	18
51.	34	I	S1	ASN	4	4	3	4	4	19
51	29	P	S1	NON	4	4	3	1	4	16
53.	37	I	S2	ASN	4	4	4	2	4	18
54.	54	I	S2	ASN	4	5	4	5	4	22
55.	28	P	S1	NON	4	4	5	4	5	22
56.	36	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
57.	44	P	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
58.	55	I	S3	ASN	4	4	4	4	4	20
59.	42	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
60.	29	P	SMA	NON	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

BIODATA RESPONDEN					LINGKUNGAN KERJA FISIK					
No	Usia	JK	PENDIDIKAN	ASN/Non	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1.	54	I	S2	ASN	4	4	5	4	4	21
2.	37	P	S2	ASN	5	5	4	4	5	23
3.	36	P	S1	ASN	4	4	5	5	5	23

4.	35	I	SMA	NON	4	4	5	4	4	21
5.	28	P	S1	NON	4	4	4	4	5	21
6.	27	P	D3	NON	4	4	4	4	4	20
7.	58	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
8.	48	I	S2	ASN	4	5	4	4	4	21
9.	48	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
10.	45	P	S1	ASN	4	4	5	4	4	20
11.	33	P	S1	NON	4	4	4	4	4	20
12.	35	P	S1	ASN	4	4	5	4	4	20
13.	37	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
14.	47	I	SMA	ASN	4	4	5	4	5	22
15.	56	I	S1	ASN	4	4	5	5	5	23
16.	38	P	S2	ASN	4	4	5	5	5	23
17.	50	I	S3	ASN	5	4	4	5	4	22
18.	38	I	S1	ASN	5	5	5	4	4	23
19.	27	P	S1	NON	4	4	5	5	4	22
20.	40	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
21.	44	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
22.	48	P	S2	ASN	5	5	5	4	5	24
23.	25	I	S1	NON	4	4	4	4	5	21
24.	29	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
25.	33	P	S1	ASN	4	4	5	5	4	22
26.	45	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
27.	56	P	S2	ASN	5	4	5	4	4	22
28.	33	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
29.	38	I	S1	ASN	4	4	5	4	5	22

30.	37	P	S2	ASN	4	5	5	5	4	23
31.	33	I	S1	ASN	4	5	5	4	5	23
32.	45	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
33.	30	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
34.	28	P	S1	NON	4	4	4	5	4	21
35.	44	I	S2	ASN	4	5	5	5	4	23
36.	58	I	S3	ASN	4	3	4	4	4	19
37.	37	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
38.	32	I	S1	ASN	4	4	4	3	4	19
39.	42	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
40.	32	P	S1	ASN	3	4	5	4	4	20
41	41	P	S1	ASN	3	4	5	3	4	19
42.	38	I	S2	ASN	5	4	4	4	4	21
43.	25	P	S1	NON	5	4	5	4	5	23
44.	32	I	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
45.	41	I	S2	ASN	4	5	4	5	4	22
46.	33	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
47.	27	P	S1	NON	4	5	4	5	5	23
48.	25	I	S1	NON	4	4	5	4	5	22
49.	44	I	S2	ASN	4	4	5	4	4	21
50.	31	P	S1	NON	4	4	5	5	5	23
51.	34	I	S1	ASN	4	4	5	4	4	21
51	29	P	S1	NON	5	5	4	4	4	22
53.	37	I	S2	ASN	5	5	5	5	5	25
54.	54	I	S2	ASN	4	4	5	5	4	22

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

55.	28	P	S1	NON	5	4	5	5	5	24
56.	36	I	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
57.	44	P	S2	ASN	4	5	5	5	5	24
58.	55	I	S3	ASN	4	4	5	4	4	21
59.	42	I	S1	ASN	4	4	5	4	5	22
60.	29	P	SMA	NON	4	4	4	4	4	20

Tabulasi Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai

BIODATA RESPONDEN					**LINGKUNGAN KERJA FISIK**					
3No	Usia	JK	PENDIDIKAN	ASN/Non	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1.	54	I	S2	ASN	5	4	4	4	4	21
2.	37	P	S2	ASN	4	5	4	4	4	21
3.	36	P	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
4.	35	I	SMA	NON	5	4	5	4	5	23
5.	28	P	S1	NON	5	4	4	4	4	21
6.	27	P	D3	NON	5	4	4	5	5	23
7.	58	P	S1	ASN	5	4	4	4	5	22
8.	48	I	S2	ASN	5	4	5	5	5	24
9.	48	I	S2	ASN	5	4	5	5	5	24
10.	45	P	S1	ASN	5	4	4	5	5	23
11.	33	P	S1	NON	5	4	4	4	4	21
12.	35	P	S1	ASN	5	4	4	4	4	21
13.	37	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20

14.	47	I	SMA	ASN	5	5	5	5	5	25
15.	56	I	S1	ASN	5	5	4	4	4	22
16.	38	P	S2	ASN	5	5	5	5	5	25
17.	50	I	S3	ASN	5	5	5	5	5	25
18.	38	I	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
19.	27	P	S1	NON	5	4	4	4	4	21
20.	40	I	S1	ASN	5	4	4	4	4	21
21.	44	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
22.	48	P	S2	ASN	5	5	5	5	5	25
23.	25	I	S1	NON	5	5	5	5	5	25
24.	29	P	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
25.	33	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
26.	45	I	S2	ASN	5	4	4	4	5	22
27.	56	P	S2	ASN	5	5	5	5	4	24
28.	33	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
29.	38	I	S1	ASN	5	5	4	5	4	23
30.	37	P	S2	ASN	5	5	4	4	4	22
31.	33	I	S1	ASN	5	4	4	4	4	21
32.	45	P	S1	ASN	5	5	4	5	5	24
33.	30	P	S1	ASN	5	4	5	4	4	22
34.	28	P	S1	NON	4	5	4	4	4	21
35.	44	I	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
36.	58	I	S3	ASN	4	4	5	4	4	21
37.	37	P	S1	ASN	5	5	5	5	5	25
38.	32	I	S1	ASN	4	5	4	5	4	22
39.	42	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20

UNIVERSITAS FAJAR

40.	32	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
41	41	P	S1	ASN	4	3	3	4	4	18
42.	38	I	S2	ASN	4	5	5	5	4	23
43.	25	P	S1	NON	5	5	5	5	5	25
44.	32	I	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
45.	41	I	S2	ASN	5	4	4	4	4	21
46.	33	P	S1	ASN	4	4	4	4	4	20
47.	27	P	S1	NON	5	4	5	4	5	23
48.	25	I	S1	NON	5	5	5	4	4	23
49.	44	I	S2	ASN	5	5	5	5	5	25
50.	31	P	S1	NON	5	4	4	4	4	21
51.	34	I	S1	ASN	5	5	5	4	4	23
51	29	P	S1	NON	4	5	5	5	5	24
53.	37	I	S2	ASN	5	4	5	5	5	24
54.	54	I	S2	ASN	5	5	4	5	4	23
55.	28	P	S1	NON	4	5	5	5	5	24
56.	36	I	S1	ASN	4	5	5	5	5	24
57.	44	P	S2	ASN	4	4	4	4	4	20
58.	55	I	S3	ASN	4	4	4	4	4	20
59.	42	I	S1	ASN	4	4	4	5	5	22
60.	29	P	SMA	NON	5	5	5	5	5	25

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Validitas

1. Output Corelation Lingkungan Kerja Fisik

Correlations

b.

		X11	X12	X13	X14	X15	IK_Fisik
X11	Pearson Correlation	1	.292*	.134	.121	.289*	.442**
	Sig. (2-tailed)		.024	.307	.355	.025	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.292*	1	.434**	.363**	.590**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.024		.001	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.134	.434**	1	.560**	.363**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.307	.001		.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.121	.363**	.560**	1	.378**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.355	.004	.000		.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X15	Pearson Correlation	.289*	.590**	.363**	.378**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.004	.003		.000
	N	60	60	60	60	60	60
IK_Fisik	Pearson Correlation	.442**	.715**	.770**	.795**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

2. Output Corealtion Lingkungan Kerja Non Fisik

		X21	X22	X23	X24	
X2	Pearson Correlation	1	.499**	-.006	.251	X25
X2	Sig. (2-tailed)	60	.000	.962	.053	.301*
X2	N	.499**	60	60	60	.020
X24	Pearson Correlation	.000	1	.211	.298*	60
	Sig. (2-tailed)	60	60	.106	.021	.330**
	N	-.006	.211	60	60	.700**

Corelation

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

3.Output Corelation Kinerja Pegawai

		Kinerja_Pgw
Y1	Pearson Correlation	.554**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y2	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y3	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y4	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y5	Pearson Correlation	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Kinerja_Pgw	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

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

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

UNIFA UNIVERSITAS FAJAR

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Y1	Pearson Correlation	1	.179	.334**	.262*	.355**
	Sig. (2-tailed)		.172	.009	.043	.005
	N	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.179	1	.554**	.556**	.336**
	Sig. (2-tailed)	.172		.000	.000	.009
	N	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.334**	.554**	1	.590**	.559**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.262*	.556**	.590**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.355**	.336**	.559**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.009	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Reliabilitas

1. **Hasil Output Reliabilitas Variabel 1**

Reliability Statistics

Cronbach's Aipha	N of Items
.711	5

2. **Hasil Reliabilitas Variabel 2**

Reliability Statistics

Cronbach's Aipha	N of Items
.669	5

3. **Hasil Relibilitas Y**

Reliability Statistics

Cronbach's Aipha	N of Items
.793	6

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.503	3.467		2.741	.008
	IK_Fisik	.024	.107	.027	.226	.822
	IK_Non_Fisik	.582	.145	.474	4.020	.000

UNIVERSITAS FAJAR

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	IK_Fisik	.974	1.027
	IK_Non_Fisik	.974	1.027

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	IK_Fisik	IK_Non_Fisik
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.031	.05	.93	.18
	3	.002	34.895	.95	.07	.82

Dependent Variable: Kinerja_Pgw

Collinearity Diagnostics[a]

Dependent Variable: Kinerja_Pgw

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

b. Hasil Uji F Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.229	2	24.614	8.477	.001[b]
	Residual	165.505	57	2.904		
	Total	214.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pgw

b. Predictors: (Constant), IK_Non_Fisik, IK_Fisik

C. Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479[a]	.229	.202	1.7040

a. Predictors: (Constant), IK_Non_Fisik, IK_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja_Pgw

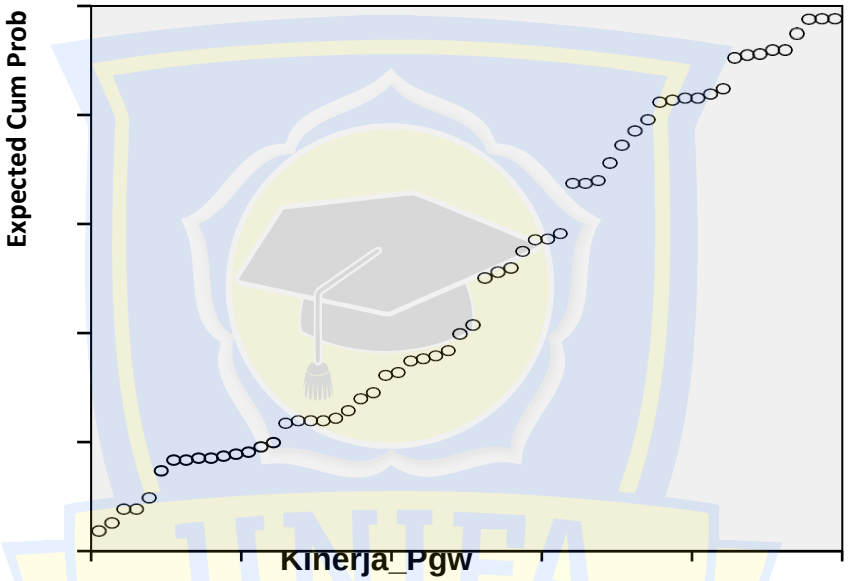
UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 7

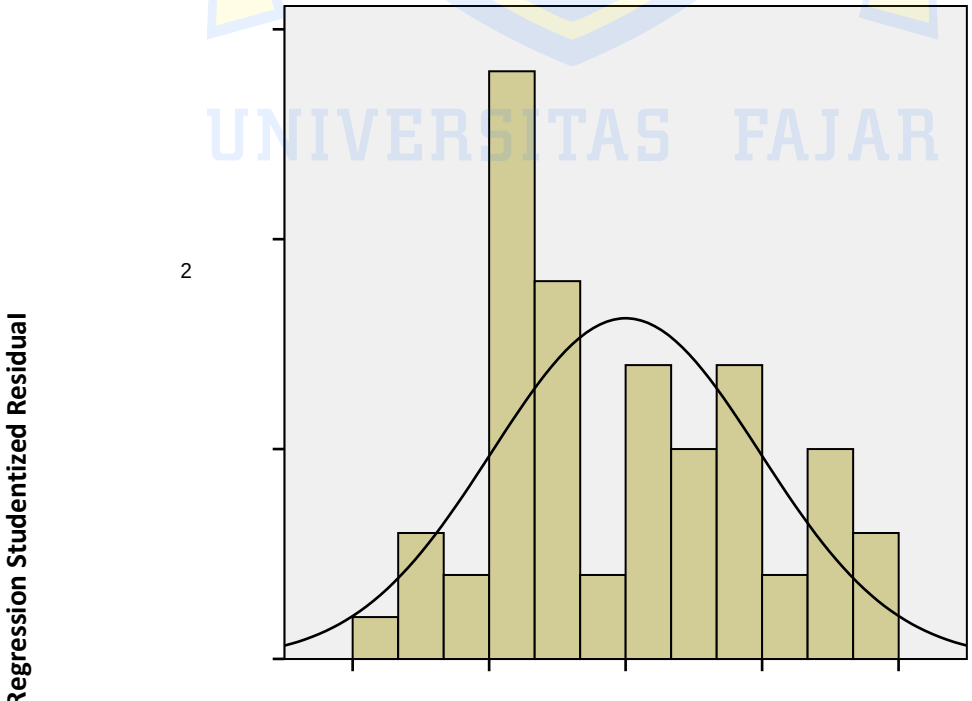
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variable: Kinerja_Pgw

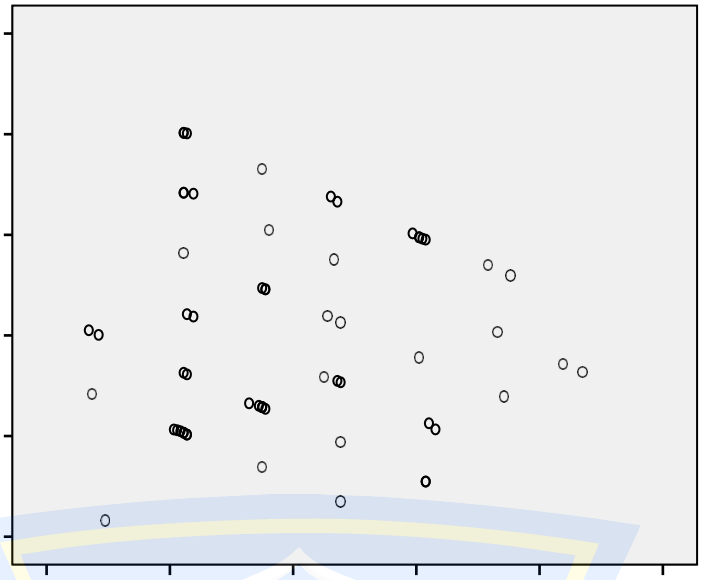


b.Uji Heterokedastisitas



UNIVERSITAS FAJAR

1



d. Dev. = 0.983 N = 60

10

Histogram

Dependent

Variable:

Kinerja_Pgw

15

Frequency

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

LAMPIRAN 8

Dokumentasi Penelitian

UNIVERSITAS FAJAR

UNIVERSITAS FAJAR

UNIFA
UNIVERSITAS FAJAR

PUTR

SULAWESI SELATAN

UNIVERSITAS PUTRA