

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR



**ISMAIL MUSA
1810421206**

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

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR



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

**ISMAIL MUSA
1810421206**

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

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN
MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**ISMAIL MUSA
1810421206**

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 16 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 16 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



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

Mengetahui,

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



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

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Yusrizal, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

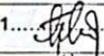
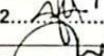
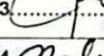
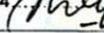
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ISMAIL MUSA
1810421206

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal 16 September 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.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Sri Adrianti Muin, 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.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ISMAIL MUSA
NIM : 1810421206
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR" 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, 16 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Ismail Musa

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja syukur Allah SWT, yang memberikan penulis kesehatan dan hidayah dalam penyelesaian proposal ini. Penyelesaian proposal ini merupakan salah satu syarat dalam mendapatkan gelar sarjana di Universitas Fajar dengan program studi manajemen. Adapun judul yang saya ajukan sebagai skripsi yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar”.

Melalui kesempatan ini tak lupa pula, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan, saran, dorongan, dan restu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Penulis juga berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar Makassar
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar
4. Ibu Dr. Hasniaty, S.E., M.Si selaku Dosen Penasehat Akademik
5. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si selaku pembimbing tugas akhir, yang sudah banyak memberikan dukungan kepada penulis penyelesaian proposal ini
6. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. selaku sekretaris program studi manajemen yang telah banyak membantu kepada penulis

7. Hafsa Mukadim dan Musa Djurbasa selaku orang tua penulis yang membantu dan memberikan dukungan serta doanya kepada penulis.
8. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar yang memberikan kesempatan penulis untuk mengembangkan diri selama perkuliahan
9. Terima kasih kepada Himpunan Pelajar Mahasiswa Halmahera Timur dan sekretaris umum Dhea Sambalao yang memberikan motivasi dan sangat membantu selama penulis menjadi mahasiswa tingkat akhir.
10. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan dan penyusunan proposal ini.

Harapan bagi penulis, semoga skripsi ini akan bermanfaat bagi penulis, teman-teman serta pembaca dan akan membantu untuk pengembangan ilmu pendidikan.

Makassar, 16 September 2023

Ismail Musa

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR

**Ismail Musa
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dengan sampel sebanyak 66 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi serta dilanjutkan pengujian validitas, reabilitas dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner sederhana dan persial t dengan SPSS 22. Hasil dari analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di mana t hitung sebesar 1,864 > nilai t tabel 1,699. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN IN MAKASSAR

**Ismail Musa
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance at the Makassar Agricultural Quarantine Center. The population in this study were employees of the Makassar Agricultural Quarantine Center with a sample of 66 respondents using data collection techniques using questionnaires and documentation and continued testing for validity, reliability and data analysis techniques using simple linear regression analysis and partial t with SPSS 22. Results of the analysis The data obtained shows that the significance value of the Work Environment (X) on Employee Performance (Y) is that the t-count is 1.864 > t-table value of 1.699. This shows that the Work Environment variable has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar Agricultural Quarantine Center.

Keywords : *Work Environment, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Tujuan Manajemen	6
2.1.3 Fungsi Manajemen.....	9
2.1.4 Lingkungan kerja.....	11
2.1.5 Kinerja Pegawai	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Definisi Operasional.....	20
2.4.1 Lingkungan Kerja	20
2.4.2 Kinerja Pegawai	20
2.5 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Rancangan Penelitian	22
3.2 Tempat Dan Waktu.....	22
3.3 Populasi Dan Sampel	22
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	24
3.6 Pengukuran Variabel	26
3.7 Analisis Variabel.....	26
3.8 Uji Hipotesis	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	30
4.1.1 Sejarah Terbentuknya BBKP	31
4.1.2 Visi Dan Misi BBKP	31
4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi.....	31
4.1.4 Wilayah Kerja BBKP	32
4.1.5 Struktur Organisasi BBKP	33
4.2 Karakteristik Responden.....	34
4.3 Analisis Variabel.....	35

4.4 Pengujian Hipotesis.....	37
4.5 Pembahasan	42
BAB V PENUTUP	46
DAFTAR PUSTAKA	47
LAMPIRAN	49
BIODATA.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Skala Likert	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	34
Tabel 4.2 Uji Validitas	36
Tabel 4.3 Uji Realibilitas	36
Tabel 4.4 Uji Regresi Linear	37
Tabel 4.5 Uji Normalitas	39
Tabel 4.6 Uji Partial (t)	40
Tabel 4.7 Uji R square	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Wilayah Kerja	32
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	33
Gambar 4.3 Uji Normalitas	39
Gambar 4.4 Uji Scatterplot	40

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	50
Lampiran 2 Data Responden.....	53
Lampiran 3 Hasil Data Primer Responden	55
Lampiran 4 Olah Data SPSS.....	59
Lampiran 5 Tabel r dan Tabel t	66
Lampiran 6 Logo Instansi BBKP.....	69
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kegiatan bernegara, instansi pemerintah mempunyai peranan penting dalam melaksanakan kewajiban suatu negara, yakni memberikan sebuah pelayanan publik terhadap semua kalangan masyarakatnya. Setiap instansi pemerintah diwajibkan untuk memiliki tata kelola yang baik guna mewujudkan kinerja yang optimal dalam melayani masyarakatnya. Adapun UU yang mengatur perihal pelayanan publik ada pada UU Nomor 25 Tahun 2009 Pasal 1 yang menjelaskan bahwa pelayanan publik ialah serangkaian aktivitas dalam upaya pemenuhan kegiatan pelayanan sesuai dengan perundang-undangan bagi semua warga negara Indonesia atas barang, jasa dan/atau pelayanan-pelayanan administratif yang disajikan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, saran dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, setiap sektor instansi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan sebuah harapan tercapainya target.

Instansi pemerintahan pada saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi yang dimana berdampak pada pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerja. Keberhasilan dari instansi

pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya merupakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) ialah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya yang lainnya.

Manajemen merupakan sebuah tindakan pengelolaan yang dilakukan dalam setiap aktivitas organisasi agar dapat meraih sebuah tujuan yang sudah disepakati secara bersama-sama. Tanpa sumber daya manusia, banyak pelayanan publik yang tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dalam kegiatannya, manajemen sumber daya manusia mencakup segala aktivitas organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pelaksanaan. Manajemen berfungsi sebagai tindakan pengoptimalan kinerja dalam sebuah organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja ialah sebuah hasil yang diraih oleh pegawai atas berbagai tugas yang telah diberikan, dimana hasilnya telah memenuhi standarisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi, maka peningkatan kinerja pun harus dilakukan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai harus dapat mengatur sumber daya yang ada pada organisasi guna terciptanya sebuah hubungan yang solid pada suatu organisasi. Tent saja banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya prestasi kerja seorang pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi setiap orang dalam berusaha memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Lingkungan

kerja dengan demikian berperan aktif dalam mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Jika pegawai merasa lingkungan kerja nyaman maka dapat menjamin kinerja kerja dari pegawai tersebut menjadi lebih baik. Begitu pula jika lingkungan kerja tidak nyaman bagi pegawai maka akan membuat pegawai kesulitan dalam bekerja

Balai Besar Karantina Pertanian Makassar merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Karantina Pertanian berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 22/Permentan/OT.140/4/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian ialah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Karantina Pertanian. Karantina Pertanian memiliki tugas melaksanakan kegiatan operasional Perkarantinaan Hewan dan Tumbuhan, serta Pengawasan Keamanan Hayati Dan Nabati. Dalam struktur organisasi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar terdiri atas Kepala balai, bagian umum, bidang karantina hewan, bidang karantina tumbuhan, bidang pengawasan dan tindakan serta kelompok jabatan fungsional.

Para pegawai mempunyai tugas dan wewenang yang tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya kinerjanya. Semakin tinggi kinerja pegawai sehingga semakin rendah tingkat kesalahan dalam melakukan ataupun mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja pegawai berupa tata letak tempat bekerja, suhu ruangan dan pencahayaan dapat mempengaruhi

kinerja pegawai, dikarenakan jika tidak sesuai dengan keinginan dirinya bisa menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan uraian diatas rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian maupun pemahaman mengenai lingkungan kerja dan sebagai informasi untuk seluruh pihak yang telah terlibat dalam meningkatkan lingkungan kerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi instansi terkait yaitu Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tercapai tujuan (*goals*) bersama-sama dengan perusahaan, instansi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah sekedar manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Irmayani, 2022).

Menurut (Sutrisno, 2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dilihat sebagai perpanjangan dari pendekatan tradisional untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, dan hal ini memerlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikannya.

2.1.2 Tujuan Manajemen

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Berikut tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Sinambela, 2016) :

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran merupakan titik puncak dan titik tindakan-tindakan apa yang di evaluasi. Biasanya tujuan sasaran dipertimbangkan secara cermat dan diungkapkan secara tertulis, namun sering kali sasaran tidak diungkapkan secara formal.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis hak pegawai. Para eksekutif SDM memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi lokal maupun global

3. Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meringankan masalah-masalah yang mereka hadapi.

4. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan. Divisi SDM dibentuk dengan tujuan membantu para manajer mencapai berbagai tujuan organisasi, dengan cara :

- a. Meningkatkan produktivitas sebuah organisasi dengan menyediakan tenaga kerja yang telah terlatih dan termotivasi dengan sangat baik
 - b. Menggunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif dengan mengendalikan biaya dari tenaga kerja
 - c. Mempertahankan dan mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawainya
 - d. Memastikan bahwa perilaku organisasi telah sesuai dengan UU hubungan perburuhan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama
 - e. Membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan
 - f. Menyediakan pegawai yang termotivasi dan terlatih dengan sangat baik untuk organisasi
 - g. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri pegawai
 - h. Menyampaikan berbagai kebijakan yang ditetapkan kepada SDM
 - i. Membantu mempertahankan kebijakan etis dan perilaku yang bertanggung jawab secara sosial
 - j. Mengelola perubahan sehingga dapat saling menguntungkan bagi pegawai, kelompok, organisasi dan masyarakat.
5. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan SDM akan terjadi jika departemen SDM terlalu canggih atau pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam

artian jika teknologi sudah canggih tetapi SDM tidak mampu mengelola teknologi yang ada maka SDM yang tersedia akan menjadi pemborosan. Untuk itu, divis SDM dituntut agar mampu mempersiapkan pegawai yang memiliki kompetensi tentang hal tersebut.

6. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung pada organisasi. Setiap SDM yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang umumnya adalah memperoleh kompensasi. Oleh karena itu setiap individu harus rela memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi mampu dicapai

2.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi pokok di dalam manajemen sumber daya manusia yakni (Irmayani, 2022) :

1. Perencanaan (*Planning*)

Planning yaitu membuat rencana mengenai kebutuhan sumber daya manusia pada organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penentuan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan seluruh program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Staffing*)

Staffing yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil dan faktor faktor fisik lainnya

yang semuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing.

3. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)

Directing yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang dan tugasnya secara efektif dan efisien. Menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communication and deployment*

4. Pengendalian (*Controlling*)

Controlling bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat terealisasikan. Melalui fungsi ini memungkinkan manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana tindakan perbaikan apa yang perlu diambil dan bagaimana cara terbaik untuk memperbaikinya.

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses manajemen sumber daya yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5, sebagai berikut (Irmayani, 2022) :

1. Fungsi Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan perusahaan.

2. Fungsi Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan latihan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Fungsi Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab pegawai tersebut

4. Fungsi Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakan antara pegawai dan perusahaan.

5. Fungsi Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi/perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat juga

diartikan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Elizar & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai (Budianto & Katini, 2015).

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Rahmawanti, 2014)

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2004) :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara

- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada di dekat pegawai (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Maka dari itu pegawai yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Berikut beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, di antaranya adalah (Sedarmayanti, 2001) :

- a. Pewarnaan ruangan
- b. Penerangan / cahaya di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Suhu / Temperatur
- g. Keamanan yang di dapatkan di tempat kerja
- h. Kebersihan / Bau tidak sedap di tempat kerja

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua (Rosminah, 2021) :

- 1) Hubungan kerja antar pegawai. Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat

kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

Berikut indikator-indikator pada lingkungan kerja non fisik yang perlu diperhatikan (Sedarmayanti, 2001) :

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana instansi ataupun perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Elizar & Tanjung, 2018).

Seperti dikatakan bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis. Namun hingga saat ini belum ada satupun yang dapat dianggap sebagai teori umum tentang kinerja. Teori tentang kinerja tersebut dimaksudkan untuk dapat menjelaskan memberikan suatu peramalan dan mengendalikan kinerja di masa yang akan datang. Penjelasan tentang kinerja yang ada saat ini kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolak ukur untuk dikatakan suatu aktifitas berjalan sesuai rencana atau tidak. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

Pengukuran kinerja dalam pengertian transformasi dan reformasi dapat dilihat dari bawah sudut kontes, isi dan proses. Dilihat dari konteks,

berarti fungsi pengukuran kinerja dalam memberikan umpan baik (*feed back*) baik melalui pemantauan, evaluasi, review maupun tehnik dan metode pengukuran kinerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut (Rosminah, 2021) :

- a. Proses penyaluran tanggung jawab
- b. Hubungan positif yang kuat
- c. Penguasaan materi kerja
- d. Harapan
- e. Kesempatan untuk berubah
- f. Kecintaan pada kerja
- g. Lingkungan Kerja

Adapun indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut (Rosminah, 2021) :

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya pegawai di dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.
5. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan pegawai melakukan kegiatan bersama-sama dengan pegawai lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau biasa disebut tinjauan emperik adalah tinjauan yang pernah dipakai terdahulu oleh peneliti dalam proses penelitian untuk membuktikan benar atau salah apa yang diteliti sehingga itu menjadi referensi dan pedoman untuk mendalami tujuan yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nela Pima, Bambang dan Arik, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory research</i>	Lingkungan kerja non fisik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Tri Budianto dan Amelia Katini, 2015	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero)	Metode yang dilakukan pada penelitian ini Observasi, Studi Dokumentasi dan Kuesioner	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bahwa koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja 0,66% dan koefisien determinasi 43,56% hal ini berarti terdapat

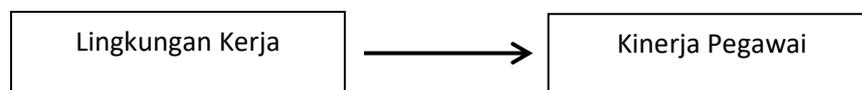
				hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3.	Ronal dan Hotlin Siregar, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan	Penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data	Bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan
4.	Rosminah, 2021	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa	Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengukuran variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Andi, Mappamiring dan Nuryanti, 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba	Jenis penelitian ini menggunakan <i>mix method</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Bulukumba dengan persentase yang besar

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4 Definisi Operasional

2.4.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

2.4.2 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan

dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

2.5 Hipotesis

Jika dilihat dari penjelasan di atas, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Apakah lingkungan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam melakukan penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif. Yang mana cara ini lebih berfokus pada angka-angka untuk pengumpulan data dan hasil penelitian tersebut merupakan kuantitatif.

Rancangan penelitian adalah struktur penyelidikan yang disusun demikian rupa, sehingga peneliti akan dapat di peroleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian (Kraiger & Ford, 2006).

3.2 Tempat Dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, Alamat Jln. Perintis Kemerdekaan No. KM 12, Kapasa, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90241. Dilaksanakan di bulan Juli – Agustus 2023.

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu tempat dimana terdapat objek ataupun subjek yang memiliki karakteristik berbeda-beda sehingga diperlukan adanya penelitian agar kita dapat mengetahui dan mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini diambil dari 66 pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makasaar, yang memiliki jumlah total keseluruhan pegawai yang tercatat sebanyak 198 pegawai.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karakteristik responden merupakan pegawai yang bekerja di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Sedangkan untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi dapat digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Dalam rumus *Slovin* (Sugiyono, 2018) ada ketentuan sebagai berikut, Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi > 100 orang dan Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi < 100 orang.

Berdasarkan jumlah populasi (N) sebanyak 198 pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$n = \frac{198}{1 + 198 (0,1)^2}$$

$$= 66,442$$

$$= 66 \text{ sampel responden}$$

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu jenis data berupa informasi dan penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif ini diperoleh dari data yang asalnya dari skor jawaban kuesioner dan perhitungan statistik dari hasil pengolahan data (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan sumber data primer merupakan perolehan langsung dari subjek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) data primer merupakan data yang langsung memberikan hasil data kepada pengumpulan data. Adapun data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu data hasil penyebaran kuesioner kepada responden yang sudah diisi kondisi di lingkungan kerja terhadap kinerja di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian dekriptif dengan pendekatan survei terhadap sampel atau populasi, data primer yang diperoleh langsung melalui pengamatan atau melalui komunikasi langsung dengan responden (wawancara). Hal ini berarti ada beberapa metode pengumpulan data primer, terutama dalam penelitian survei.

1. Observasi

Metode observasi adalah metode yang paling umum digunakan khususnya dalam studi yang berkaitan dengan ilmu tentang perilaku. Keuntungan utama dari metode ini adalah bahwa pengaruh subjektif dihilangkan, jika pengamatan dilakukan secara akurat. Metode ini juga tidak bergantung pada ketersediaan responden (Duli, 2019).

2. Wawancara

Metode wawancara dilakuakn secara lisan-verbal. Karena itu tanggapan juga akan diberikan secara lisan-verbal. Metode ini dapat digunakan melalui wawancara pribadi dan jika mungkin dapat melakukan wawancara melalui telepon (Duli, 2019)

3. Studi Kepustakaan

Metode pengumpulan ini dengan meliterasi karya-karya ilmiah seperti buku, jurnal, prosiding, catatan, majalah, koran, serta publikasi ilmiah lainnya yang dapat dijadikan sebagai landasan teori/berpikir untuk menyelesaikan permasalahan penelitian (Firdaus, 2021)

4. Kuisisioner

Teknik ini menggunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut (Firdaus, 2021)

Pada isi kuisisioner yang akan diberikan kepada responden memuat metode pengukuran skala likert. Menurut skala likert merupakan suatu skala psikometrik yang umumnya digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial sudah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, berikut skala likert yang akan digunakan :

Tabel 3.1 Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

3.6 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang telah diidentifikasi harus dibagi berdasarkan jenis dan perannya dalam suatu penelitian. Penjabaran penelitian dibutuhkan alat pengembalian data yang mesti digunakan dan analisis yang sesuai variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel bebas (independen) yaitu penyebab timbulnya Variabel dependen. Untuk penelitian ini Variabel bebas yang digunakan Lingkungan Kerja (X), Sedangkan Variabel terikat yaitu variabel yang menjadi akibat adanya variabel independent. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.7 Analisis Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dalam uji validitas, setiap pertanyaan-pertanyaan diukur dengan menghubungkan jumlah total dari masing-masing pertanyaan-pertanyaan dengan total jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel. Kriteria dari uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (pearson correlation) dengan nilai r tabel. Nilai r hitung inilah yang

nantinya akan digunakan sebagai pembanding yang menyatakan valid (sah) atau tidaknya item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian (Darma, 2021).

b. Uji Reliabilitas

Uji pada reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya serta terbebas dari galat pengukuran. Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan-pertanyaan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,6, dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel (Darma, 2021).

3.8 Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ialah teknik analisis data statistik yang bertujuan mencari tahu hubungan/pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai), dengan nilai signifikansi > 0,05.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Nisfiannoor, 2009) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan telah mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku. Uji normalitas sendiri bertujuan melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat

terdistribusi normal atau tidak. Dimana dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas merupakan asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser (Nugraha, 2022).

3. Uji Parsial t

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent. Signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut Jika t-hitung $> t$ -tabel maka H_0 Ditolak menunjukkan adanya variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Jika t-hitung $< t$ -tabel maka H_0 Diterima menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y

4. Uji R square (Uji Determinasi)

Pengujian R Square ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Jika nilai koefisien determinasi mendekati

angka 1 dapat diartikan lebih kuat dan besar pengaruhnya antara variabel independent terhadap variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Instansi

4.1.1 Sejarah Terbentuknya BBKP Makassar

Pada tahun 1980 Keputusan Menteri Petrtanian No. 453 dan No. 861 tahun 1980 “Pusat karantina pertanian terdiri dari 5 balai (eselon III), 14 stasiun (eselon IV), 38 pos (eselon V) dan 105 wilayah kerja (non structural) yang tersebar diseluruh Indonesia.

Pada tahun 1985 Direktorat Jenderal Peternakan menyerahkan pembinaan unit karantina hewan. Badan Litbang menyerahkan pembinaan unit karantina tumbuhan kepada Sekretaris Jenderal Departemen Pertanian.

Pada tahun 2001 terbentuklah Badan Karantina Pertanian, organisasi eselon I di Kementerian Pertanian melalui Keppres No. 58 tahun 2001. Sehingga pada tahun 2008 terjadi penggabungan antara karantina hewan dan karantina tumbuhan menjadi unit eselon I bernama Badan Karantina Pertanian. Fungsi karantina ikan pun berpindah dari Kementerian Pertanian ke Kementerian Kelautan Dan Perikanan.

Berdasarkan Permentan Nomor 22/Permentan/OT.140/4/2008, terbentuklah Balai Besar penggabungan antara Balai Karantina Pertanian Makassar dan Balai Karantina Hewan Makassar dengan kedudukan eselon II.b.

4.1.2 Visi Misi Balai Besar Karantina Pertanian

a. Visi Kementerian Pertanian

“Pertanian Yang Maju, Mandiri dan Modern untuk Terwujudnya Indonesia Maju Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

b. Misi

Dalam rangka mewujudkan visi maka misi dari Kementerian Pertanian adalah :

1. Mewujudkan ketahanan pangan
2. Meningkatkan nilai tambah dan daya saing pertanian
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan prasarana Kementerian Pertanian

4.1.3 Tugas Pokok Dan Fungsi

a. Tugas Pokok

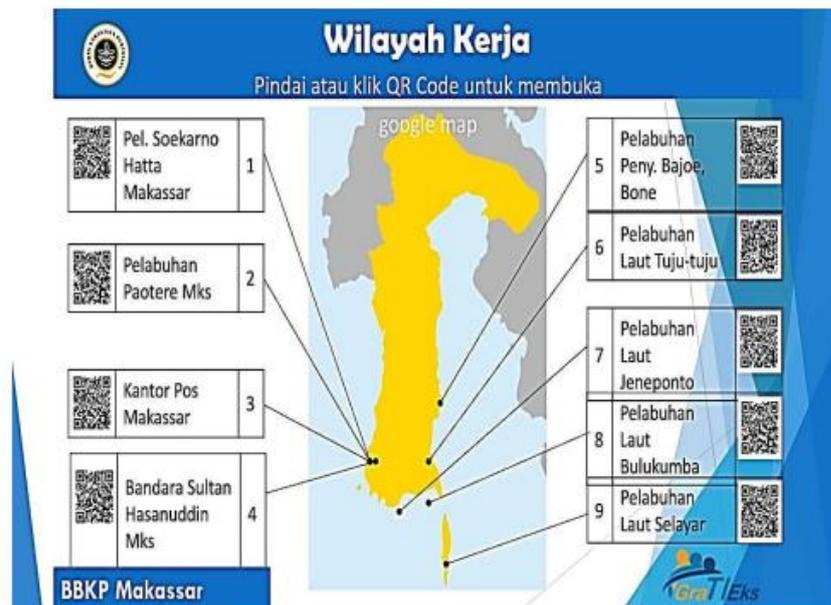
Melaksanakan kegiatan operasional perkarantinaan hewan dan tumbuhan, serta pengawasan keamanan hayati, hewan dan nabati

b. Fungsi

1. Penyusunan rencana, evaluasi dan pelaporan
2. Pelaksanaan pemeriksaan, pengasingan, pengamatan, perlakuan, penahanan, penolakan, pemusnahan dan pembebasan media pembawa HPHK dan OPTK
3. Pelaksanaan pemantauan daerah sebar HPHK dan OPTK
4. Pelaksanaan pembuatan koleksi HPHK dan OPTK
5. Pelaksanaan pengawasan keamanan hayati, hewani dan nabati

6. Pelaksanaan pemberian pelayanan operasional karantina hewan dan tumbuhan
7. Pelaksanaan pemberian pelayanan operasional pengawasan keamanan hayati, hewan dan nabati
8. Pengelolaan system informasi, dokumentasi dan sarana teknik karantina hewan dan tumbuhan
9. Pelaksanaan pengawasan dan penindakan pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang karantina hewan, karantina tumbuhan dan keamanan hayati hewan dan nabati
10. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga

4.1.4 Wilayah Kerja BBKP (Balai Besar Karantina Pertanian Makassar)



Gambar 4.1 Wilayah Kerja BBKP
(Sumber : Situs Resmi BBKP Makassar)

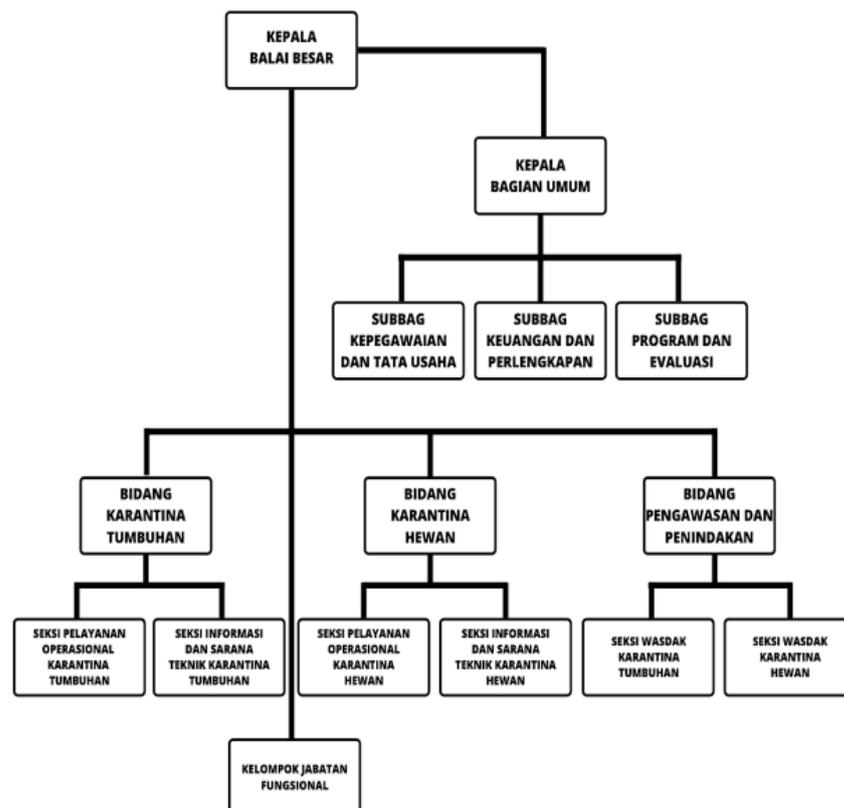
Dalam melaksanakan tugas operasional, BBKP Makassar didukung oleh beberapa wilayah kerja sama diantara lain :

1. Kantor Pusat Balai Besar Karantina Pertanian Makassar

2. Wilayah kerja Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin
3. Wilayah kerja Pelabuhan Laut Soekarno Hatta Makassar
4. Wilayah kerja Pelabuhan Laut Paottere Makassar
5. Wilayah kerja Kantor Pos Makassar
6. Wilayah kerja Pelabuhan Laut Jeneponto
7. Wilayah kerja Pelabuhan Laut Bulukumba
8. Wilayah kerja Pelabuhan Laut Bajoe
9. Wilayah kerja Tuju-tuju
10. Laboratorium BBKP Makassar

4.1.5 Struktur Organisasi BBKP

Balai Besar Karantina Pertanian memiliki struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi BBKP Makassar
(Sumber : Situs Resmi BBKP)

4.2. Karakteristik Responden

Deskripsi umum yang diuraikan berikut ini adalah responden yang digunakan dalam proses analisis akhir yaitu sebanyak 66 reponden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat usia, pendidikan terakhir dan masa kerja responden.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden (Sumber : Data Primer)

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Deskripsi jenis kelamin		
Laki-laki	43	65,25%
Prempuan	23	34,8%
Total	66	100%
Deskripsi usia responden		
21 tahun – 25 tahun	11	16,7%
25 tahun – 35 tahun	49	74,2%
35 tahun – 45 tahun	2	3%
> 45 tahun	4	6,1%
Total	66	100%
Deskripsi pendidikan terakhir responden		
SMA/Sederajat	7	10,6%
Diploma	16	24,2%
Sarjana	43	65,2%

Total	66	100%
Deskripsi Masa Kerja		
< 10 tahun	55	83.3%
> 10 – 20 tahun	5	7,6%
> 20 tahun	6	9,1%%
Total	66	100%

Berdasarkan pada tabel karakteristik responden deskripsi jenis kelamin yaitu, laki-laki sebanyak 43 (65,2%) responden dan pada perempuan sebanyak 23 (34,8%) responden dengan jumlah totalnya 66 responden yang didapatkan dari hasil kuisioner. Pada tingkat usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 25 - 35 tahun yaitu sebanyak 49 (74,2%) responden, diikuti oleh rentang usia 21 - 25 tahun sebanyak 11 (16,7%) responden, rentang usia 35 - 45 tahun sebanyak 1 (3%) responden dan rentang usia > 45 tahun sebanyak 4 (6,1%) responden. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berada pada jenjang sarjana yaitu sebanyak 43 (65,2%) responden diikuti oleh yang berada pada jenjang diploma 16 (24,2%) responden sisanya berpendidikan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 7 (10,6%) responden. Berdasarkan masa kerja para responden < 10 tahun sebanyak 55 (83,3) responden, >10 – 20 tahun sebanyak 5 (7,6%) responden dan untuk masa kerja > 20 tahun sebanyak 6 (9,1%) responden.

4.3. Analisis Variabel

a. Uji Validitas

Uji validitas diukur untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing indikator dengan total skor konstruk. Instrument dalam penelitian dapat dinyatakan valid jika koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan pada taraf signifikan sebesar 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 66 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

Variabel	No item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X.1	0,575	0,238	Valid
	X.2	0,610	0,238	Valid
	X.3	0,843	0,238	Valid
	X.4	0,757	0,238	Valid
	X.5	0,746	0,238	Valid
	X.6	0,729	0,238	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,618	0,238	Valid
	Y.2	0,409	0,238	Valid
	Y.3	0,404	0,238	Valid
	Y.4	0,657	0,238	Valid
	Y.5	0,596	0,238	Valid
	Y.6	0,495	0,238	Valid
	Y.7	0,651	0,238	Valid
	Y.8	0,590	0,238	Valid
	Y.9	0,590	0,238	Valid
	Y.10	0,574	0,238	Valid
	Y.11	0,328	0,238	Valid
	Y.12	0,574	0,238	Valid
	Y.13	0,590	0,238	Valid

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS Ver.22 dimana terlihat bahwa semua item menunjukkan r -hitung $>$ r -tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item X dan Y dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau

stabil yang dapat dibuktikan dengan pengolahan menggunakan spss.

Adapun hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,790	6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,795	13	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel yang telah diolah variabel X dan Y menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang mengartikan bahwa data reliabel atau stabil

4.4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi merupakan teknik analisis data statistik yang bertujuan mencari tahu hubungan/pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai), dengan nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.051	.037	3.384

a. Predictors: (Constant), X (Lingkungan Kerja)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.779	1	39.779	3.474	.067 ^b
	Residual	732.888	64	11.451		
	Total	772.667	65			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

b. Predictors: (Constant), X (Lingkungan Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	45.110	8.357		5.398	.000	
	X	.550	.295		.227	1.864	.067

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.4 dapat diketahui nilai *constant* sebesar 45.110, sedangkan nilai X sebesar 0.550 sehingga persamaan regresi tersebut dapat di formulasikan sebagai berikut :

$$Y = 45.110 + 0.550X$$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai *constant* sebesar 45.110 yang berarti nilai konsistensi variabel kinerja pegawai sebesar 45.110 dan koefisien regresi X sebesar 0.550 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja sebanyak 0.550. Dengan demikian koefisien regresi bernilai positif sehingga bisa dinyatakan bahwa pengaruhnya variabel X (Lingkungan kerja) atas variabel Y (Kinerja pegawai) adalah positif berpengaruh. Penetapan keputusan nilai signifikan sebesar $0.067 > 0,05$, dimana variabel X (Lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai), sehingga dapat disimpulkan dalam persamaan regresi linear sederhana bahwa variabel X (Lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja pegawai).

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Nisfiannoor, 2009), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah didapatkan telah mengikuti atau

mendekati hukum sebaran normal baku. Uji normalitas sendiri bertujuan melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal atau tidak. Dimana dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikan $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal dan begitupun sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

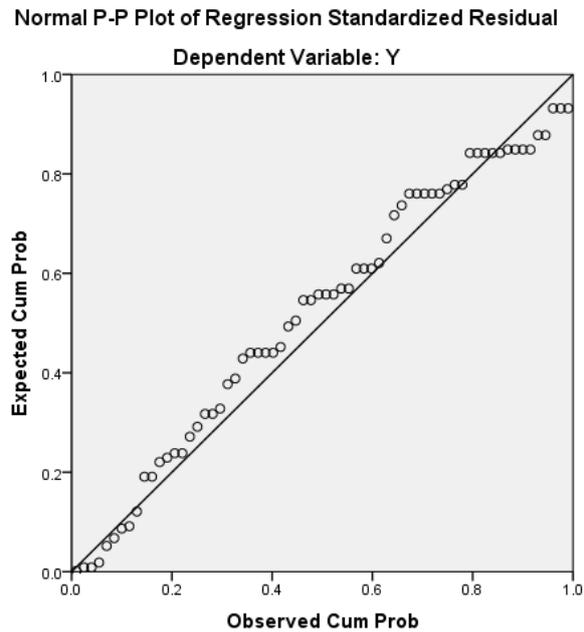
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35785627
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.075
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.588

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.5 dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai signifikansi sebesar $0.58 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



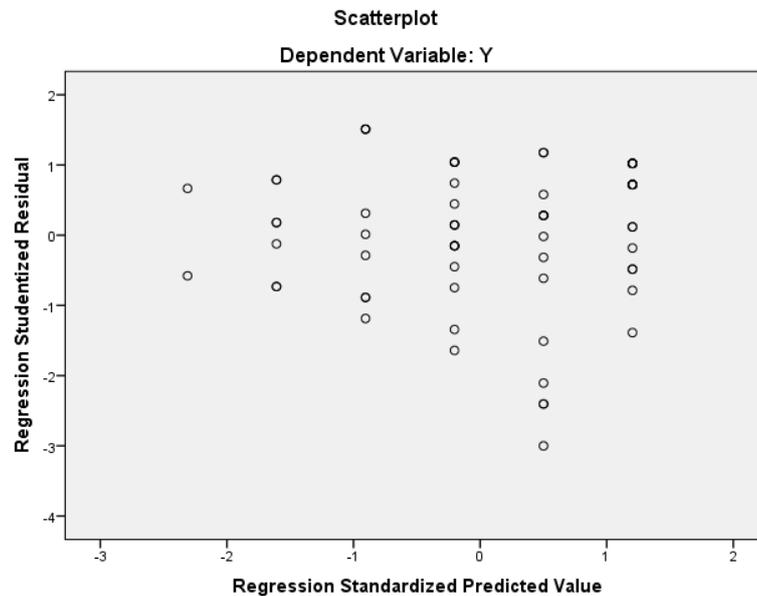
Gambar 4.3 Uji Normalitas P-P plot (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar dan mengikuti garis arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas merupakan asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser (Nugraha, 2022).

Gambar 4.4 Hasil Uji Scatterplot (Sumber : Data Diolah SPSS 22)



Pada gambar 4.2 bahwa hasil uji scatterplot dimana titik-titik pada gambar tersebut tidak berpola data tersebut menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka nol, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengujian data penelitian ini.

3. Uji Partial (t)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independent dan variabel dependent. Signifikansi yang digunakan pada penelitian ini adalah 0,05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 Ditolak menunjukkan adanya variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 Diterima menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai)

Tabel 4.6 Uji Partial (t) (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	45.110			8.357
	X	.550	.295	.227	1.864	.067

b. Dependent Variable: Y (Kinerja pegawai)

Berdasarkan pada tabel 3.9. hasil pengolahan data SPSS version 29 menunjukkan nilai signifikansi pengaruh variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) sebesar $0.06 < 0,05$ dan nilai t-hitung $1,864 > t\text{-tabel } 1,669$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai).

4. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Pengujian koefisien determinasi atau yang biasa disebut dengan R Square ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Jika nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 dapat diartikan lebih kuat dan besar pengaruhnya anantara variabel X (Lingkungan kerj) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai).

Tabel 4.7 Uji R Square (Sumber : Data Diolah SPSS 22)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.051	.037	3.384

a. Predictors: (Constant), X (Lingkungan Kerja)

b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)

Berdasarkan pada tabel 4.7 menunjukkan hasil pada uji koefisien determinan R square sebesar 0.051 dimana nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X (Lingkungan kerja) memiliki pengaruh atas variabel Y (Kinerja pegawai).

4.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar**. dengan teknik pengumpulan data yaitu menggunakan pengisian kuesioner kepada 66 responden pegawai yang berada di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, maka berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dimana $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan signifikansi nilai $r\text{-tabel}$ yaitu 0,238. Sedangkan berdasarkan hasil uji reabilitas diperoleh hasil perbandingan antara *Cronbach's Alpha* 0,790 pada variabel X (Lingkungan kerja) dan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Y (Kinerja pegawai) yaitu 0,795 lebih besar dari signifikan 0,60, maka dari hasil perbandingan tersebut dapat dikatakan hasil data variabel X (Lingkungan kerja) dan variabel Y (Kinerja pegawai) reliabel. Berdasarkan uji regresi sederhana nilai *constant* sebesar 45,110 yang berarti nilai *constant* variabel kinerja pegawai sebesar 45,110 dan koefisien regresi variabel X sebesar 0,550 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja sebanyak 0,550. Dengan demikian koefisien regresi bernilai positif sehingga bisa dinyatakan bahwa pengaruhnya variabel X (Lingkungan kerja) atas variabel Y (Kinerja pegawai) adalah positif berpengaruh. Selanjutnya berdasarkan uji parsial t nilai signifikansi variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung}$ 1,846 $>$ $t\text{-tabel}$ 1,669, dengan $df = \text{jumlah responden} - 2$, sehingga dapat

ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana terdapat pengaruh antara variabel X (Lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai). Dan dalam uji koefisien determinasi (R Square) variabel X (Lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, dimana lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai jika lingkungan kerja tidak membuat nyaman akan menurunkan kinerja pegawai namun apabila lingkungan kerja fleksibel dan nyaman akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Andi, Mappamiring dan Nuryanti (2022), pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, dimana hasil yang telah didapatkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah dilakukan sebelumnya oleh Parapat Eka, Wiranto dan Eve (2020), pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Pematangsiantar, hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Kota Pematangsiantar. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada saat ini.

Terdapat beberapa teori yang mendasari penelitian ini yang dikemukakan Soetjipto (2008), lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai tersebut dapat memberikan sebuah kontribusi yang besar di tempatnya bekerja. Menurut Sihalohe dan Hotlin Siregar (2019), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal ataupun unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau pada perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai, ada juga gagasan yang dikemukakan Yohanes Susanto (2017), kinerja merupakan perilaku aktual yang ditunjukkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya, dimana kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai target pekerjaan. Dari teori-teori yang telah dijelaskan di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai adalah bagian yang sangat penting dan berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu instansi, lingkungan kerja itu sendiri dapat mempengaruhi produktivitas instansi dikarenakan lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja pegawai, sehingga sangat penting dalam menjaga lingkungan kerja tetap stabil dan kondusif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar sebagai berikut :

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sebesar 54% sedangkan sisahnya 49% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel bebas pada penelitian.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Lingkungan kerja yang nyaman dan fleksibel memudahkan pegawai dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini didukung dengan adanya data yang telah di analisis menggunakan SPSS 22.

5.2 Saran

Kepada instansi pemerintah di Makassar harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga semakin rendah tingkat kesalahan dalam melakukan atau mengerjakan tugas dan tanggung jawab .

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*. Guepedia.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. Deepublish.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 1*(No. 1), 46–58.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. Ravida (Ed.); Cetakan Pe). Dotplus Publisher.
- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Penerbit Deepublish.
- Kraiger, K., & Ford, J. (2006). *The Expanding Role Of Workplace Training: Themes And Trends Influencing Training Research And Practice*. In LI Koppes (Ed.), *Historical Perspectives In Industrial And Organizational Psychology*. Nj: Erlbaum.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial* (A. N. Dini (Ed.)). Salemba Humanika.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistika :Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M. A. Susanto (Ed.); Cetakan Pe). Cv. Pradina Pustaka (Group).
- Parapat, E. P. Ptiani, Sinaga, W., & Ida, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pemerintahan Umum Sekretariat Daerah Pematangsiantar. *Riset Dan Jurnal Akuntansi, Vo. 4*(1).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2), 1–9.
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2004). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid I). Penerbit Binarupa Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9(2), 273–281.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. D. R. Damayanti (Ed.); Cetakan Pe). Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Budaya Organisasi Dan Perubahan*. Alex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi* (Cetakan Pe). Penerbit Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Kencana.

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

BIODATA

Nama : Ismail Musa
Nama Tempat, Tanggal Lahir : Maba, 12 Februari 1999
Agama : Islam
Jenis kelamin : Laki-laki
Alamat : Jln. Khairin, Maba Sangadji
Email : Ismaildjurubasa@gmail.com
Riwayat Pendidikan :



- SD Inpres Maba Sangadji
- SMP Madrasah Tsanawiyah Hasan Hairin
- SMK Negeri 1 Halmahera Timur

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA/Sederajat D3 S1 S2
5. Masa Kerja : tahun
6. Jabatan :
7. Bidang/Devisi :

B. Petunjuk Pengisian Koesioer

1. Bacalah pertanyaan atau pernyataan ini dengan baik dan teliti
2. Jawab pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari koesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Berikut pilihan jawaban dan skor penilaiannya:

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

No.	Lingkungan Tempat Kerja	SS	S	CS	TS	STS
1.	Suhu udara nyaman untuk beraktifitas					
2.	Ruang kondusif untuk bekerja(tidak bising)					
3.	Pencahayaan nyaman untuk bekerja					
4.	Pada saat menggunakan laptop / komputer, cahaya tidak mengganggu / terpantul di monitor					
5.	Penataan ruang memudahkan saya dalam bekerja					
6.	Fasilitas di kantor membantu saya dalam bekerja					

2. Variabel Kinerja (Y)

No.	Variabel Kinerja	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Dalam bekerja saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja					
Kuantitas						
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
5.	Hasil kinerja saya terkadang melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan					

6.	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Ketepatan Waktu						
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Saya Tidak suka menunda pekerjaan yang telah diberikan					
Evektivitas						
9.	Skill yang saya miliki sangat membantu dalam meningkatkan hasil kerja saya					
10.	Fasilitas yang diberikan perusahaan meningkatkan hasil pekerjaan saya					
11.	Saya selalu memaksimalkan sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam meningkatkan kinerja					
Kemandirian						
12.	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada diperusahaan					
13.	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan					

Lampiran 2 Data Responden

	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Mardin	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 10-20 Tahun
2	Muhammad Idrus, S.H	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 20 Tahun
3	Ruth Rante Parera	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
4	Abdullah	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
5	Hasni., S.E	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
6	Ire Edi	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
7	Awaluddin	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
8	Kamal, S.H	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	> 20 Tahun
9	Gede Mahardika Jaya	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
10	Hasab Asari, A.Md	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
11	Firman Syahrudin, Stp,Ms.I	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 20 Tahun
12	Damaris Rangan S.E	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
13	Darwis Laga	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
14	Alamsyah	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
15	Iwan Setiawan	Laki-Laki	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
16	Petra Abidin	Laki-Laki	<25 Tahun	SMA	< 10 Tahun
17	Wahyudi S	Laki-Laki	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
18	Fahri, Sp, Mp	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
19	Toni, Se	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
20	Tambrin S, S.Sos., M.M	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
21	Sugino Ali S.Pt	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
22	A Halid	Laki-Laki	25-35 Tahun	D3	< 10 Tahun
23	Bakri Jabir	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
24	Muhjufri,Sp	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
25	Nursiah	Perempuan	25-35 Tahun	D3	> 10-20 Tahun
26	Ambo Enre S.E., M.M	Laki-Laki	<25 Tahun	S2	> 10-20 Tahun
27	Gilberto M.B Hadiman	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
28	Catur Yogo Hendro Utomo S.P.,M.Si	Laki-Laki	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
29	Muhamad Karim	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
30	Muhammad Yusuf, S.E	Laki-Laki	35-45 Tahun	S1	< 10 Tahun
31	Adrianus Janson	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
32	Avelinus Putra Jaya	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
33	Hadianto, A.Md	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
34	Epen Supardi	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
35	Asrul Muh.Nur	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
36	Ismail Janong	Laki-Laki	<25 Tahun	D3	< 10 Tahun

37	Aliswanto	Laki-Laki	25-35 Tahun	D3	< 10 Tahun
38	Sumarjono	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
39	Agus Rahim T S.Agr	Laki-Laki	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
40	Achmal Havid, S.T	Laki-Laki	>45 Tahun	S1	< 10 Tahun
41	Mansyur, S.P	Laki-Laki	25-35 Tahun	S1	> 10-20 Tahun
42	Ahmad Faizal, S.Pd	Laki-Laki	35-45 Tahun	S1	> 10-20 Tahun
43	Abdul Gafur	Laki-Laki	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
44	Dwi Eka Sari	Perempuan	>45 Tahun	S2	> 20 Tahun
45	Niki Paulina Simanjuntak	Perempuan	25-35 Tahun	D3	< 10 Tahun
46	Herika Gayuh Pangesti	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
47	Nuni Yjiani	Perempuan	>45 Tahun	S2	> 20 Tahun
48	Astri Pratiwi	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
49	Sitti Rabiah, S.E	Perempuan	>45 Tahun	S1	> 20 Tahun
50	Julia Kesi	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
51	Erna	Perempuan	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
52	Sri Puji Astuti	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
53	Lily Widijatim Sutrisno S.Pt	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
54	Nurhani	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
55	Sumarni	Perempuan	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
56	Nursiah	Perempuan	25-35 Tahun	D3	> 10-20 Tahun
57	Anisia Margareta Ima Da Cunha	Perempuan	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
58	Angelia Alfanny De Kasi	Perempuan	<25 Tahun	S1	< 10 Tahun
59	Fransiska J.Nirma	Perempuan	<25 Tahun	SMA	< 10 Tahun
60	Nurhayati	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
61	Dr. Fatmawati Saleh S.P., M.M	Perempuan	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
62	Ly Sartyka	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
63	Nora Oktavia	Perempuan	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun
64	Wiwik Dwi Kardiati, A.Md	Perempuan	25-35 Tahun	S1	< 10 Tahun
65	Dr. H. Selyta M. Pinang Puji M, M.Sc	Perempuan	25-35 Tahun	S2	< 10 Tahun
66	Nova Gampur	Perempuan	25-35 Tahun	SMA	< 10 Tahun

Lampiran 3 Hasil Data Primer Responden

Lingkungan Kerja (X)

NO.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL X
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	5	4	5	5	5	28
7	4	5	4	4	5	5	27
8	5	5	4	4	5	5	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	5	5	5	29
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	3	5	5	5	5	28
14	5	4	5	4	5	5	28
15	4	4	4	4	5	5	26
16	5	4	5	5	5	5	29
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	5	4	4	5	5	28
19	4	5	4	4	5	5	27
20	5	4	4	4	5	5	27
21	4	4	5	5	5	5	28
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	5	5	5	4	5	28
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	5	5	5	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	4	4	5	28
33	5	5	5	5	4	5	29
34	4	5	5	5	4	5	28
35	4	5	5	5	4	5	28
36	5	5	5	5	4	5	29

37	4	5	4	5	4	4	26
38	4	4	5	4	4	5	26
39	4	4	5	4	5	5	27
40	4	4	5	4	4	5	26
41	5	4	5	4	4	5	27
42	4	4	5	4	4	5	26
43	4	4	4	4	4	5	25
44	5	5	5	5	4	5	29
45	5	5	5	4	5	4	28
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	4	29
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	5	5	5	5	4	29
50	4	5	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	4	29
52	5	5	5	5	5	4	29
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	4	5	5	5	4	28
55	4	5	4	5	5	5	28
56	4	4	5	5	5	4	27
57	5	4	4	5	4	5	27
58	4	4	5	4	5	4	26
59	4	4	4	4	4	5	25
60	5	4	4	5	4	4	26
61	5	5	4	4	4	5	27
62	5	5	4	5	4	5	28
63	5	5	4	5	5	4	28
64	5	4	4	5	5	5	28
65	4	4	5	5	5	5	28
66	4	4	5	5	5	4	27

Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	TOTAL X
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62

6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	61
9	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
13	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	60
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
16	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	60
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
22	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	62
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	62
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
32	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	61
33	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	61
34	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	61
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	56
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	59
37	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62
38	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	60
39	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
40	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	60
41	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	61
42	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	59
43	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	61
44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	63
45	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	60
46	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	59

47	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	62
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
49	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	54
50	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	51
51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	56
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
53	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	57
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	55
55	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	60
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	56
57	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	57
58	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	57
59	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	57
60	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	57
61	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	57
62	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	58
63	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	59
64	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
65	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	60
66	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	59

Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS

1. Uji Validitas

a. Variabel Independent (X)

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
X1	Pearson Correlation	1	.032	.289*	.425**	.383**	.223	.575**
	Sig. (2-tailed)		.798	.019	.000	.001	.071	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.032	1	.512**	.271*	.298*	.496**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.798		.000	.028	.015	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X3	Pearson Correlation	.289*	.512**	1	.648**	.622**	.606**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X4	Pearson Correlation	.425**	.271*	.648**	1	.507**	.377**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000		.000	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X5	Pearson Correlation	.383**	.298*	.622**	.507**	1	.400**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.000	.000		.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
X6	Pearson Correlation	.223	.496**	.606**	.377**	.400**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.000	.002	.001		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	.575**	.610**	.843**	.757**	.746**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

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

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

b. Variabel Dependent (Y)

		Correlations													
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Total
Y01	Pearson	1	.269*	.181	.159	.226	.207	.203	.134	.134	.931**	-.053	.931**	.134	.618**
	Correlation														

	Sig. (2-tailed)		.029	.147	.201	.068	.095	.101	.282	.282	.000	.672	.000	.282	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.269*	1	.227	.221	.201	.108	.194	.014	.014	.267*	.025	.267*	.014	.409**
Y02	Sig. (2-tailed)	.029		.067	.074	.105	.386	.119	.911	.911	.030	.842	.030	.911	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.181	.227	1	.154	.190	.112	.136	.083	.083	.125	-.005	.125	.083	.404**
Y03	Sig. (2-tailed)	.147	.067		.216	.128	.372	.278	.509	.509	.316	.971	.316	.509	.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.159	.221	.154	1	.540**	.261*	.969**	.230	.230	.152	.321**	.152	.230	.657**
Y04	Sig. (2-tailed)	.201	.074	.216		.000	.034	.000	.063	.063	.224	.009	.224	.063	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.226	.201	.190	.540**	1	.258*	.509**	.179	.179	.226	.261*	.226	.179	.596**
Y05	Sig. (2-tailed)	.068	.105	.128	.000		.036	.000	.149	.149	.068	.034	.068	.149	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.207	.108	.112	.261*	.258*	1	.238	.255*	.255*	.189	.217	.189	.255*	.495**
Y06	Sig. (2-tailed)	.095	.386	.372	.034	.036		.054	.039	.039	.128	.081	.128	.039	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.203	.194	.136	.969**	.509**	.238	1	.213	.213	.199	.300*	.199	.213	.651**
Y07	Sig. (2-tailed)	.101	.119	.278	.000	.000	.054		.086	.086	.109	.014	.109	.086	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	Pearson Correlation	.134	.014	.083	.230	.179	.255*	.213	1	1.000	.028	.120	.028	1.000	.590**
Y08	Sig. (2-tailed)	.282	.911	.509	.063	.149	.039	.086		.000	.820	.336	.820	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

Y09	Pearson Correlation	.134	.014	.083	.230	.179	.255*	.213	1.000	1	.028	.120	.028	1.000	.590**
	Sig. (2-tailed)	.282	.911	.509	.063	.149	.039	.086	.000		.820	.336	.820	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y10	Pearson Correlation	.931**	.267*	.125	.152	.226	.189	.199	.028	.028	1	-.014	1.000	.028	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.316	.224	.068	.128	.109	.820	.820		.913	.000	.820	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y11	Pearson Correlation	-.053	.025	-.005	.321**	.261*	.217	.300*	.120	.120	-.014	1	-.014	.120	.328**
	Sig. (2-tailed)	.672	.842	.971	.009	.034	.081	.014	.336	.336	.913		.913	.336	.007
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y12	Pearson Correlation	.931**	.267*	.125	.152	.226	.189	.199	.028	.028	1.000	-.014	1	.028	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.316	.224	.068	.128	.109	.820	.820	.000	.913		.820	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y13	Pearson Correlation	.134	.014	.083	.230	.179	.255*	.213	1.000	1.000	.028	.120	.028	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.282	.911	.509	.063	.149	.039	.086	.000	.000	.820	.336	.820		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	.618**	.409**	.404**	.657**	.596**	.495**	.651**	.590**	.590**	.574**	.328**	.574**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Variabel X (Lingkungan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

b. Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	13

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	58.86	61.61	60.67	.782	66
Residual	-10.058	5.042	.000	3.358	66
Std. Predicted Value	-2.311	1.204	.000	1.000	66
Std. Residual	-2.972	1.490	.000	.992	66

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.227 ^a	.051	.037	3.384	.051	3.474	1	64	.067

- a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.779	1	39.779	3.474	.067 ^b
	Residual	732.888	64	11.451		
	Total	772.667	65			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.110	8.357		5.398	.000
	X	.550	.295	.227	1.864	.067

- a. Dependent Variable: Y

4. NPar Test

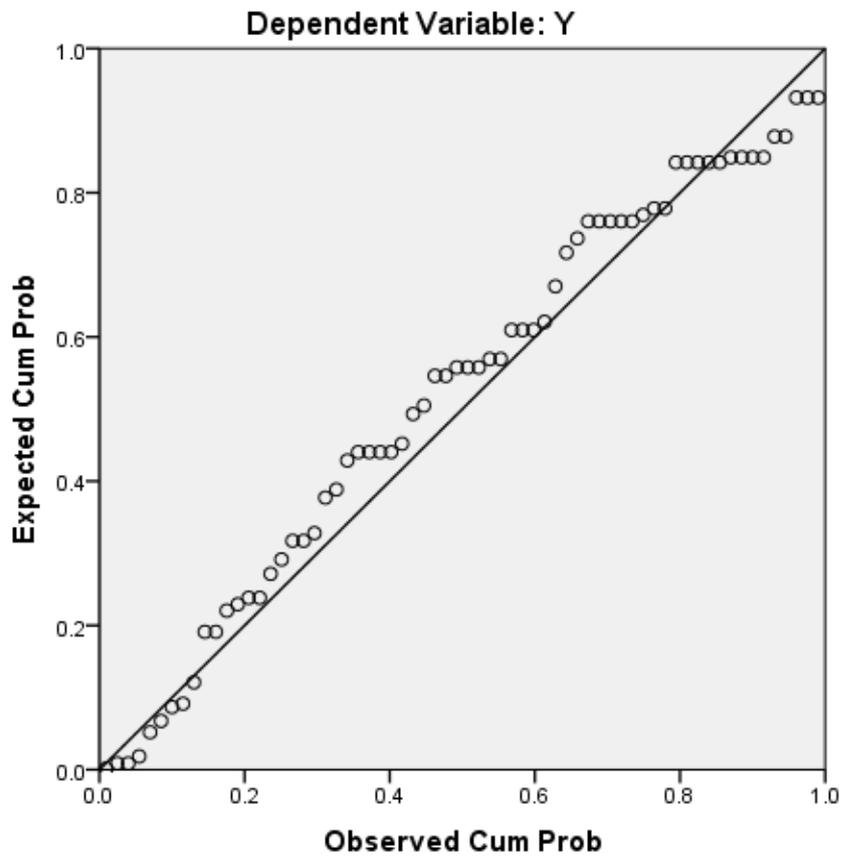
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

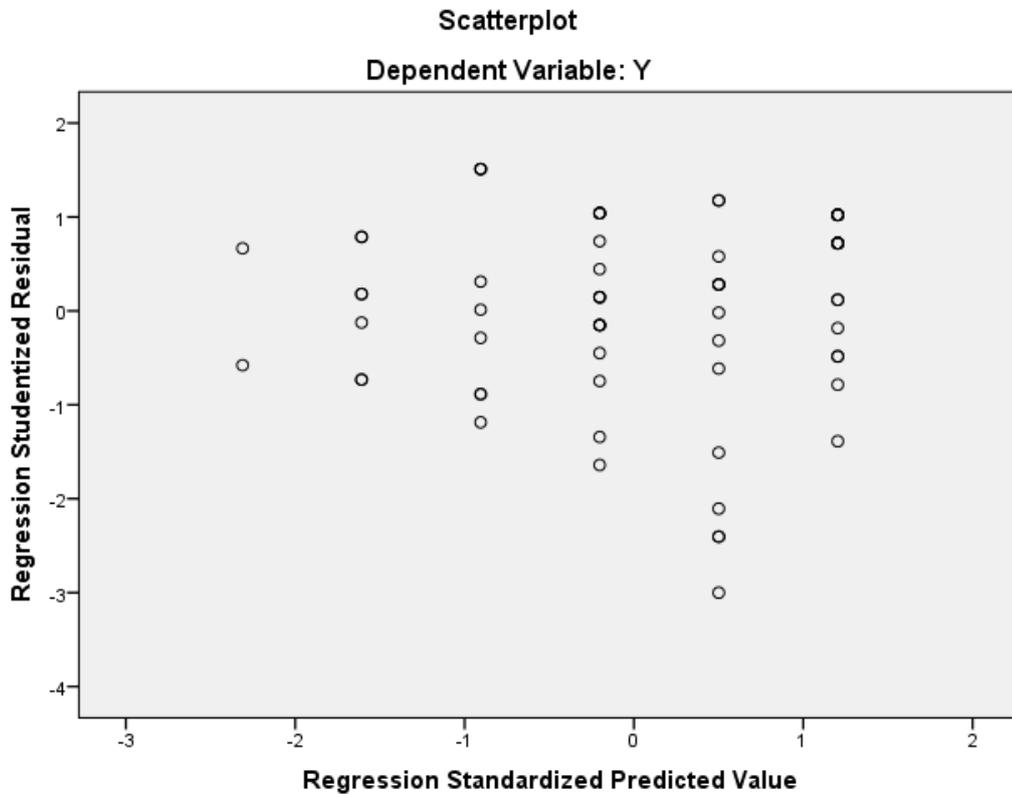
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35785627
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.773
Asymp. Sig. (2-tailed)		.588

a. Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





5. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.110	8.357		5.398	.000
	X	.550	.295	.227	1.864	.067

a. Dependent Variable: Y

6. Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.051	.037	3.384

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 Tabel (r) dan Tabel (t)

	t	r
df	0,05	0,05
1	12,7062	0,996917
2	4,302653	0,95
3	3,182446	0,878339
4	2,776445	0,811401
5	2,570582	0,754492
6	2,446912	0,706734
7	2,364624	0,666384
8	2,306004	0,631897
9	2,262157	0,602069
10	2,228139	0,575983
11	2,200985	0,552943
12	2,178813	0,532413
13	2,160369	0,513977
14	2,144787	0,497309
15	2,13145	0,482146
16	2,119905	0,468277
17	2,109816	0,455531
18	2,100922	0,443763
19	2,093024	0,432858
20	2,085963	0,422714
21	2,079614	0,413247
22	2,073873	0,404386
23	2,068658	0,39607
24	2,063899	0,388244
25	2,059539	0,380863
26	2,055529	0,373886
27	2,051831	0,367278
28	2,048407	0,361007
29	2,04523	0,355046
30	2,042272	0,34937
31	2,039513	0,343957
32	2,036933	0,338788
33	2,034515	0,333845
34	2,032245	0,329111
35	2,030108	0,324573
36	2,028094	0,320217
37	2,026192	0,316032

38	2,024394	0,312006
39	2,022691	0,308131
40	2,021075	0,304396
41	2,019541	0,300793
42	2,018082	0,297315
43	2,016692	0,293955
44	2,015368	0,290706
45	2,014103	0,287563
46	2,012896	0,284519
47	2,011741	0,28157
48	2,010635	0,278711
49	2,009575	0,275936
50	2,008559	0,273243
51	2,007584	0,270628
52	2,006647	0,268086
53	2,005746	0,265614
54	2,004879	0,263209
55	2,004045	0,260869
56	2,003241	0,258589
57	2,002465	0,256369
58	2,001717	0,254204
59	2,000995	0,252094
60	2,000298	0,250035
61	1,999624	0,248026
62	1,998972	0,246064
63	1,998341	0,244148
64	1,99773	0,242276
65	1,997138	0,240447
66	1,996564	0,238658

Data diolah melalui excel 2016

Tabel Data Nilai t

d.f	t0.10	t0.05	t_{0.025}	t0.01	t_{0.005}	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76

Lampiran 6 Logo Instansi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar



**KARANTINA PERTANIAN
MAKASSAR**

Sumber : Situs Resmi Balai Besar Karantina Pertanian

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



