

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR



**PUTRI GITA CAHYANI
1810421142**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR



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

PUTRI GITA CAHYANI
1810421142

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

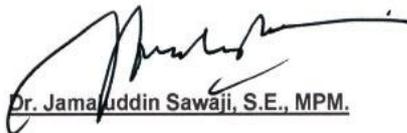
Disusun dan diajukan oleh

PUTRI GITA CAHYANI
1810421142

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **24 Agustus 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 24 Agustus 2022
Disetujui Oleh,

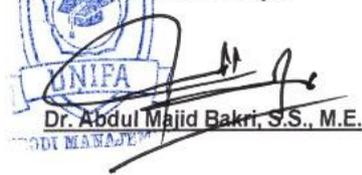
Pembimbing,



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

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. H. Yuswanizar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

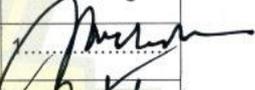
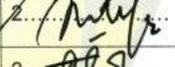
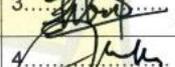
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

PUTRI GITA CAHYANI
1810421142

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 24 Agustus 2022 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.	Dr. Sri Adrianti Muin, S.E., M.Si.	Sekretaris	2..... 
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, 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 Malik Bakri, S.S., M.F.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

NAMA : PUTRI GITA CAHYANI
NIM : 1810421142
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR”** 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 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, 24 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Putri Gita Cahyani

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan semangat, motivasi serta telah mendidik dan membesarkan peneliti hingga bisa berada di tahap ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini tidak terlepas atas dukungan dan doa restu oleh beberapa pihak, oleh sebab itu pada kesempatan kali ini dari segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak yang sebesar-besarnya, untuk:

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.
4. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si. selaku Penasehat Akademik.
5. Bapak Dr. Jamaluddin Sawaji, S.E., MPM. Selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan, masukan, ajaran, serta motivasi yang sudah banyak membantu saya.
6. Ibu/bapak dosen Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

7. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. selaku sekretaris Program Studi Manajemen.
8. Ibu Nielma Palamba, SH., M.AP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sebagai Tugas Akhir.
9. Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Fajar Makassar.
10. Teman kelas saya Nadya Irma Wijaya, Andi Desti Aulia Haerunnisa, Ifaa Annisa, Sulistiani, Anggriani serta teman kelas manajemen 5 yang telah menjadi teman terbaik memberikan cerita, motivasi dan dukungan di hari-hari penulis.
11. Serta pihak-pihak lain yang tidak sempat disebutkan satu demi satu. Penulis mengucapkan banyak berterimakasih buat seluruh golongan karena sudah terlibat dalam penyusunan tugas akhir.

Peneliti amat memahami skripsi ini terdapat banyak kelemahan serta belum sempurna. Maka dengan segala Kerendahan hati, peneliti menerima masukan dan ulasan yang berguna bagi keutuhan penelitian ini. Hendaknya penelitian ini bisa berguna khususnya untuk peneliti dan pembaca serta senantiasa mendapat rahmat dan hidayah dari Allah SWT dalam menjadikan semua ini bernilai ibadah dimata Allah SWT.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 24 Agustus 2022

Putri Gita Cahyani

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR

**Putri Gita Cahyani
Jamaluddin Sawaji**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Adapun jenis penelitian ini yaitu dengan menggunakan Metode Kuantitatif, yang dimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan observasi, wawancara dan pembagian Kuesioner langsung terhadap pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 orang dan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dimana berjumlah sebanyak 54 responden. Teknik Analisis data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana, untuk mengetahui hubungan secara linear antara dua yang dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel lainnya. dan pengujian kuesioner yang telah dilakukan kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar, karena hasil pengujian uji hipotesis (uji parsial t) membuktikan variabel lingkungan kerja (x) mendapatkan hasil nilai t hitung lebih besar dari pada t hitung yakni 7,808 dengan signifikan $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT THE MANPOWER OFFICE MAKASSAR CITY

**Putri Gita Cahyani
Jamaluddin Sawaji**

This study aims to determine how the influence of the work environment on employee performance at the Makassar City Manpower Office. The type of this research is by using the Quantitative Method, in which the data collection techniques in this study were carried out with an approach of observation, interviews and direct questionnaires to employees. The population in this study was 119 people and the sample of this study used the slovin formula which amounted to 54 respondents. and the questionnaire testing that has been carried out is then processed using the SPSS 22 statistical application. The results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Manpower Office, because the results of hypothesis testing (partial t test) prove the work environment variable (x) get the result that the t-count value is greater than the t-count, which is 7.808 with a significant $0.00 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Lingkungan Kerja.....	12
2.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja.....	13
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	14
2.3 Kinerja.....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja.....	16
2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.4 Indikator Kinerja.....	17
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	17
2.4 Tinjauan Empirik.....	18
2.5 Kerangka Pikir.....	23
2.6 Definisi Operasional.....	24
2.7 Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian.....	25
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi.....	26
3.3.2 Sampel.....	26

3.4	Jenis dan Sumber Data.....	27
3.4.1	Jenis Data	27
3.4.2	Sumber Data	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6	Pengukuran Variabel.....	29
3.7	Instrumen Penelitian.....	30
3.7.1	Uji Validitas.....	31
3.7.2	Uji Realibilitas.....	31
3.8	Analisis Data.....	31
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2	Analisis Korelasi.....	31
3.8.3	Analisis Regresi Linear Sederhana	32
3.9	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.9.1	Uji Normalitas	32
3.9.2	Uji Multikolinieritas	32
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas	32
3.10	Uji Hipotesis.....	33
3.10.1	Uji Parsial T.....	33
3.10.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1	Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	34
4.1.2	Visi.....	36
4.1.3	Misi	36
4.1.4	Struktur Organisasi	37
4.2	Hasil Penelitian.....	38
4.2.1	Karakteristik Responden Penelitian.....	38
4.2.2	Deskripsi Variabel	41
4.2.3	Analisis Deskriptif Tingkat Capaian Responden	42
4.2.4	Analisis Data	44
4.2.5	Uji Asumsi Klasik.....	45
4.2.6	Uji Hipotesis	47
4.3	Pembahasan	48
BAB V	PENUTUP.....	50
5.1	Kesimpulan.....	50
5.2	Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....		51
LAMPIRAN		54

DAFTAR TABEL

Tabel

2. 1 Penelitian Terdahulu	18
3. 1 Jumlah Pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar	26
3. 2 Variabel dan Indikator Penelitian	30
3. 3 Bobot Jawab Kuesioner Lingkungan Kerja	30
3. 4 Bobot Jawab Kuesioner Kinerja Pegawai	30
4. 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	38
4. 2 Data Karakteristik Tingkat Usia Penelitian	38
4. 3 Data Karakteristik Lama Bekerja	39
4. 4 Data Karakteristik Pendidikan Terakhir	40
4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan (Y)	41
4. 6 Uji Realibilitas	42
4. 7 Hasil Tingkat Capaian Responden X	42
4. 8 Hasil Tingkat Capaian Responden Y	43
4. 9 Hasil Uji Analisis Kolerasi	44
4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	44
4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	46
4. 12 Hasil Uji T Parsial	47
4. 13 Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2. 1 Kerangka Pikir.....	23
4. 1 Struktur Dinas Ketenagakerjaan.....	37
4. 2 Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas.....	45
4. 3 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran-Lampiran

1. Biodata
2. Kuesioner Penelitian
3. Data Mentah
4. Hasil Olahan SPSS
5. Dokumentasi Penelitian
6. Surat Balasan Instansi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Manajemen juga merupakan bagian terpenting atas keseluruhan kegiatan organisasi, dalam menjalankan suatu organisasi dalam bentuk apapun dari sebuah perusahaan maupun kantor-kantor lainnya, pasti sangat membutuhkan adanya suatu manajemen dalam kehidupan sehari-hari. Alasan pentingnya manajemen dalam sebuah organisasi agar dapat memudahkan mencapai tujuan yang ingin diraih baik dalam tujuan organisasi maupun tujuan pribadi, karena organisasi merupakan suatu unsur yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat.

Organisasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan, sebab keduanya memiliki elemen yang terikat dimana organisasi adalah sebagai salah satu sebuah pengaturan sumber daya manusia agar dapat menggapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi dan untuk manajemen itu sendiri adalah sebagai proses, ilmu dan seni yang dimana memiliki beberapa aktivitas seperti sebagai pelaksanaan, pengorganisasian, serta pengarahan dan pengawasan yang di laksanakan agar mendapatkan

suatu pencapaian target sebuah organisasi yang telah di tentukan sebelumnya yaitu dengan memanfaatkan sumber tenaga kerja dan sumber lain sebagainya.

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

Seiring dengan perubahan era globalisasi pada saat ini yang dimana dengan kondisi masyarakat, sering kali menghadapi sebuah masalah yang didapatkan sehingga organisasi itu bisa mengalami penurunan serta kegagalan untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, di karenakan instansi tidak mampu menghadapi sebuah perubahan terhadap peningkatan dari canggihnya teknologi atau di sebabkan dengan rendahnya kompetensi tenaga kerja yang ada di organisasi, oleh karena itu manusialah faktor yang paling terpenting atau peran utama dalam keberhasilan atau tidaknya sebuah instansi guna menggapai sasaran

yang telah sudah di tentukan. Jadi manajemen dan organisasi itu tidak bisa di pisahkan sebab kedua ini memiliki keterkaitan antar satu sama lain.

Sumber daya manusia di harapkan dapat memperlihatkan kinerja yang semaksimal mungkin di suatu organisasi, tenaga kerja adalah sebagai salah satu peran utama dalam organisasi, oleh sebab itu organisasi dapat memberikan dukungan lingkungan kerja yang tentram dan aman, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik atau tidak baik bisa menimbulkan para pegawai itu mudah sakit, tidak bersemangat, serta mudah stress, dan tidak gampang berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menghambat pekerjaan yang ada, begitu dengan kebalikannya jika lingkungan kerja yang baik dan aman tentu memudahkan pegawai itu dapat bersemangat dalam bekerja dengan begitu peningkatan kinerja pegawai akan terwujud secara maksimal apabila di dukung dengan sebaik mungkin. Tujuannya supaya tenaga kerja itu bisa betah dan bertahan lama dalam sebuah organisasi serta menjalankan pekerjaannya dengan tepat waktu.

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

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang berada di area pekerja dan yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang di berikan. Misalnya, suasana kerja seperti kebersihan serta fasilitas berupa computer, meja dll. Menurut Nitisemito (2015:109). Menurut Ahyari (2015:124) Lingkungan kerja ialah suatu lingkungan dimana karyawan yang bekerja di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan Menurut Schultz (2010) Lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Jadi terkait definisi yang di atas bisa disimpulkan bahwa pengertian tentang Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di area para karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kinerjanya dalam mengerjakan tugas atau tanggungjawabnya dengan memperoleh hasil optimal, karena dengan lingkungan kerja tersebut mempunyai sarana lingkungan baik, nyaman dan membantu para pegawai pada saat menangani pekerjaan yang di berikan agar dapat menciptakan peningkatan pada kinerja pegawai di sebuah organisasi.

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

Menurut Bangun (2012: 213) kinerja adalah hasil pekerjaan yang di raih seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2016) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di raih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan Menurut Edision dalam Tetiana (2019) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tentukan sebelumnya.

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

Salah satu kinerja pegawai itu bisa terdorong dari sejumlah bagian suasana seperti, faktor lingkungan kerja, gaji, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi serta yang terakhir adalah disiplin kerja dan faktor lainnya, Siagan dalam Tetiana (2019). Sedangkan Menurut Tanjung dalam Dian Asriani (2018) mengungkapkan faktor yang bisa dapat memengaruhi kinerja karyawan, meliputi : Lingkungan kerja, karena lingkungan Kerja sebagai pemicu utama yang memudahkan para karyawan terjatuh sakit, gampang stress, tidak mudah berkonsentrasi serta bisa dapat menurunkan aktivitas kegiatan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut searah melalui penelitian terdahulu yaitu terkait lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Desy Elfainita (2020) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tetiana (2019) juga membuktikan bahwa terdapat

pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Siti Aisyah Madiun. Jika instansi mengharapkan kinerja yang baik dan maksimal terhadap para pegawainya, maka salah satu hal yang perlu diperbaiki lagi ialah dengan menciptakan Lingkungan Kerja dengan baik, tentram serta nyaman.

Dengan tersedianya lingkungan kerja yang secara baik tentu dapat bisa memperoleh kesenangan pada karyawan dalam melakukan tugas yang di jalankan dan memuaskan para karyawan tersebut agar bisa memiliki kinerja yang maksimal.

Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar (Disnaker) sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang merupakan instansi pemerintahan yang menangani masalah ketenagakerjaan. Pemerintah Kota Makassar di berikan tanggungjawab dalam melayani masyarakat terhadap pemermasalahan ketenagakerjaan seperti bidang Penempatan Tenaga Kerja maupun tki, Perluasan Kesempartan Kerja, menyelenggarakan Pelatihan Kerja, Pembinaan Hubungan perselisihan Industrial serta Syarat-Syarat Kerja dan Pengawasan pelatihan kerja.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 90 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata cara kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Dimana pasal 4 menjelaskan Dinas Ketenagakerjaan memiliki tugas membantu walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah, yaitu pasal 1 mengurus pembinaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengendalian, dan pengawasan program kegiatan tenaga kerja.

Adapun hasil pengamatan yang ditemukan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yaitu, Lingkungan kerja fisik yang sedikit terbatas, semacam ada ruangan bidang memiliki fasilitas terbatas, misalnya pencahayaan ruangan yang dimana terdapat ada salah satu bidang/ruangan yang memiliki pencahayaan yang tidak begitu terang dan suhu udara yang begitu panas dalam ruangan yang dimana pegawai itu bisa dapat merasakan gerah atau kepanasan dalam bekerja, serta kebersihan wc yang kurang diperhatikan seperti terdapat ada salah satu toilet yang tidak begitu bersih dan bau, serta tidak adanya security yang ada pada kantor, serta yang terakhir terdapat kurangnya fasilitas kerja yang ada di salah satu bidang/ruangan yang hanya memiliki terdapat dua computer saja yang di sediakan, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik terdapat masih adanya kecanggungan antar setiap pegawai yang ada sehingga menimbulkan miss komunikasi antar satu sama lain Jadi melihat dengan permasalahan tersebut pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar terhadap Lingkungan Kerja yang ada kurang memadai, tentu dapat berdampak terhadap penurunan kompetensi kerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Tentunya dengan masalah-masalah yang ada seperti di atas harus segera cepat di atasi karena dapat menghambat jalannya sebuah kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan menghambat kepada visi misi yang ada pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang ada, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar”**

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Masalah pokok yang ada dalam penelitian ini, yaitu :
Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

1. 3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

1. 4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari Penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang Lingkungan Kerja pada sebuah Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman.
2. Bagi Universitas Fajar, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bahan referensi yang dapat bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi Pembaca, penelitian ini di harapkan mampu menambah wawasan terkait hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengembangan tenaga kerja sebagai fungsi dalam melaksanakan penerapan, pelatihan, serta perekrutan, untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik. Pada dasarnya tidak ada satupun suatu organisasi yang tidak menginginkan MSDM atau *Human Resource*, sebab *human resource* adalah sebagai peran utama dalam melaksanakan atau menjalankan segala bentuk aktivitas kegiatan disebuah kebutuhan organisasi agar perusahaan dapat bekerja dengan secara optimal.

Menurut Arif Yusuf dalam Dasvil (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Hasibuan dalam Marbawi (2016) Manajemen Sumber daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Prasadja Ricardianto dalam Dasvil (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu tentang bagaimana membangun hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh seseorang secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Sedangkan menurut Suprayadi dalam Dasvii (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai visi misi dalam sebuah perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara umum, meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu kegiatan sebagai proses penggambaran langkah strategi apa yang akan dilaksanakan dengan tepat sesuai dari tujuan organisasi. Seperti bagaimana cara mengantisipasi sebuah permasalahan yang akan datang kedepannya agar dapat bisa terus bertahan dalam persaingan era globalisasi saat ini yang begitu ketat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan salah satu cara merumuskan perencanaan seperti membangun sebuah struktur organisasi dengan sesuai kebutuhan dari tujuan perusahaan, dimana tujuan ini agar semua pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan secara optimal dan dapat menggapai visi misi dari perusahaan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah sebagai kegiatan pengimplementasian terhadap para karyawan dalam perusahaan dengan memberikan sebuah dorongan terhadap pekerja untuk dapat bisa mengerjakan

tugas secara penuh pemahaman untuk tercapainya sasaran perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah salah satu kegiatan yang memastikan agar semua aktivitas yang dijalankan perusahaan telah berjalan dengan sebagaimana mestinya, tujuannya agar dapat mengetahui para pegawai selalu mentaati sistem kerja yang ada.

Sedangkan Menurut Alif Yusuf Hamli (2018,6) menjelaskan bahwa terdapat ada 10 fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. Perencanaan | 6. Pengintegrasian |
| 2. Pengorganisasian | 7. Kompensasi |
| 3. Pengarahan | 8. Pemeliharaan |
| 4. Pengendalian | 9. Kedisiplinan |
| 5. Pengembangan | 10. Pemberhentian |

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

R. Supomo (2018:15) menjelaskan bahwa terdapat Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi antara lain, yaitu :

- a. Memilih jumlah kualitas, yaitu menempatkan para karyawan tenaga kerja secara baik dari suatu keperluan dalam organisasi.
- b. Menentukan penarikan, yaitu melakukan sebuah pemilihan dan menempatkan karyawan dengan tepat.
- c. Menentukan program kesejahteraan, melakukan sebuah pelatihan, dan kenaikan suatu jabatan dengan orang yang tepat, serta pemutusan.

- d. Memperkirakan sebuah negosiasi dari permohonan seseorang untuk kedepannya.
- e. Meramalkan situasi perdagangan secara umum terhadap kemajuan organisasi.
- f. Menjaga sebuah peningkatan secara teliti terhadap uud pegawai serta memberikan perhatian kepada organisasi sesama.
- g. Melihat peningkatan dari sebuah sekutu terhadap pertumbuhannya.
- h. Menjalankan pendidikan, pelatihan, serta pertimbangan kinerja karyawan.
- i. Menyusun perpindahan karyawan dengan secara adil.
- j. Mengurus pensiunan, dan pelepasan, serta tunjangan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu bagian yang harus diamati oleh sebuah organisasi, sebab lingkungan kerja dapat mempengaruhi segala aktivitas dari setiap karyawan, karena jika kondisi lingkungan kerja itu dikatakan baik, tentu bisa membuat para karyawan tersebut dapat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, begitu juga sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja itu tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kompetensi kerja karyawan, jadi jika perusahaan menuntut karyawan agar dapat bekerja secara optimal, maka perusahaan harus juga menciptakan lingkungan kerja sebaik mungkin, tujuannya agar organisasi bisa dengan mudah dalam mencapai visi misi instansi karena terciptanya lingkungan kerja yang bagus dan tentram dari segi fisik maupun non fisik.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja adalah kondisi atau tempat kerja yang perlu diatur

hingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Menurut Sudaryo dalam Saraswati (2021) Lingkungan Kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2015) menyatakan Lingkungan Kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu menimbulkan peningkatan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan teori-teori menurut para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah seluruh aspek fisik maupun non fisik yang berada disekitar pegawai bekerja yang dapat menimbulkan kinerja yang baik dan maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan Kerja yaitu terciptanya antusiasme kerja, sehingga terjadinya produktivitas kegiatan mengalami peningkatan kompetensi, serta manfaat dari lingkungan kerja juga dapat memperoleh segala pekerjaan dari pegawai itu mengalami kemajuan, karena adanya pengaruh positif terhadap lingkungan kerja yang ada, maka dari itu pegawai nantinya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai target waktu yang diberikan, yang artinya kegiatan dapat cepat bisa ditangani secara cepat dan tepat.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) mengungkapkan dengan umum bahwa jenis Lingkungan Kerja itu sendiri terbagi jadi 2 bagian, antara lain :

- a. Lingkungan Kerja Fisik, yaitu suatu Lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri, seperti fasilitas kerja berupa komputer, meja, kursi, wifi dll.
- b. Lingkungan Kerja Psikis yaitu berkaitan dengan hubungan rekan kerja yang baik antar bawahan dan pimpinan perusahaan.

2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Septianto (2010) mengungkapkan dengan umum bahwa terdapat indikator dari lingkungan kerja yang meliputi sebagai berikut :

- a. Suasana Kerja

Dimana para karyawan dapat mengharapkan ruang lingkup setiap bidang dengan baik, seperti cahaya ruangan yang terang, tidak adanya kebisingan serta tentram, dan terdapat keselamatan kerja yang ada dalam melaksanakan tanggungjawab, karena dengan itu maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Setiap pegawai ingin mendapatkan suatu hubungan yang harmonis antar sesama pegawai yang ada, karena hubungan rekan kerja dapat dipengaruhi dari pegawai itu bisa tetap betah disuatu perusahaan dengan didukungnya ikatan baik terhadap para pegawai.

c. Fasilitas Kerja

Terdapatnya fasilitas ruang kerja yang lengkap, seperti tersedianya komputer, meja, kursi, ac, wifi dll. Karena fasilitas merupakan kunci utama dari sebuah kegiatan produktivitas perusahaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan dampak dari sebuah perusahaan yang terdapat hasil kegiatan perusahaan yang memiliki ikatan dari rencana perusahaan seperti hasil pencapaian karyawan yang berkepanjangan dalam melaksanakan kewajibannya, yang meliputi talenta serta sebuah keahlian yang ada, dan kinerja juga adalah efek kegiatan nyata yang diraih oleh karyawan dari hasil menjalankan pekerjaannya yang diberikan dari organisasi.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Bernadin dan Russel (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu, hasil kerja merupakan kemampuan, hasil, keahlian, keinginan yang dicapai. Menurut Robbins (2006) kinerja adalah berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan seseorang pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) menjelaskan ada pengukuran aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja, dimana pegawai itu dapat menangani tugasnya dengan sebenar-benarnya.
- b. Kuantitas Kerja, bagaimana setiap karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan dengan tenggat waktu yang ada.
- c. Pelaksanaan Tugas, sejauhmana pegawai dapat bisa memenuhi kewajibannya dalam melaksanakan kegiatan yang telah diberikan sebelumnya.
- d. Tanggung Jawab, sejauhmana pegawai bisa memiliki pemahaman dalam melakukan tugas dengan seharusnya.

2.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Mathis & Jackson (2012) mengungkapkan ada terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- a. Kemampuan Individual, yang terdiri dari sebuah talenta seseorang dengan memiliki kemauan, keahlian dari tenaga kerja.
- b. Usaha yang dicurahkan, yaitu bagaimana setiap karyawan berupaya dalam menjalankan tugasnya dengan presensi dan tekak.
- c. Lingkungan organisasional, dimana instansi memberikan sebuah sarana dan prasana terhadap para karyawan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- a. Ketetapan Penyelesaian Tugas, bagaimana pegawai dapat memanfaatkan waktu operasional dalam menjalankan penyelesaian pekerjaan.
- b. Kesesuaian Jam Kerja, bagaimana para pegawai itu bisa menaati sop organisasi seperti contoh dalam ketetapan jam kantor/istirahat yang ada.
- c. Tingkat Kehadiran, presentasi rekapitulasi absensi pegawai selama satu waktu yang ditentukan setiap tahunnya.
- d. Kerjasama antar pegawai, melihat keahlian pegawai akan dapat berkolaborasi terhadap rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan demi mennggapai tujuan organisasi.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Winardi dalam Desy Elfiana (2019) Lingkungan kerja adalah sebuah tolak ukur yang bakal mempengaruhi kegiatan pegawai dalam bekerja, sebab bila lingkungan kerja itu baik disuatu perusahaan tersebut, maka tentu akan memuaskan kepada setiap karyawan yang ada, sehingga dapat terjadinya kekerabatan yang seragam terhadap sesama, baik dari antar pegawai, maupun pimpinan, dan atasan, lingkungan kerja yang didukung bagi sebuah instansi terhadap fasilitas yang berkecukupan, tentu akan mendapatkan hal yang positif bagi setiap karyawan, karena karyawan tersebut merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membuat *peforma* karyawan itu dapat meningkat.

2.4 Tinjauan Empirik

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Saraswati, P. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pesawaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Suara 4. Tata Ruang 5. Suhu Udara 6. Kebersihan 7. Keamanan 	Hasil Penelitian disimpulkan bahwa secara persial <i>variel</i> lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan Secara simultan lingkungan kerja & motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Tetiana Ovia Rahayu, (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan Rekan Kerja 	Hasil uji dari penelitian ini menunjukkan sebagian besar

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.	3. Fasilitas Kerja	karyawan RSI Siti Aisyah Madiun memiliki Lingkungan Kerja cukup dengan kinerja cukup. Hasil uji Chi-Square menunjukkan p value $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja menunjukkan 48,5%.
3.	Desy Elfianita (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau 5. Keamanan 	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
		Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.		<p>Kerja di Dinas Koperasi UMKM Kota Medan kategori sedang karena sebanyak 65,95%. Sementara Kinerja pegawai juga dalam kategori sedang sebanyak 61,70%. Melalui Korelasi Product moment hasil perhitungan, ada pengaruh signifikan variabel x dan y terhadap kinerja, yaitu hasil 2,131.</p>
4.	Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran Udara 4. Penerangan 	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
		Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman.		signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,413. Hal ini berarti menunjukkan bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada dipengaruhi oleh lingkungan kerja sedangkan

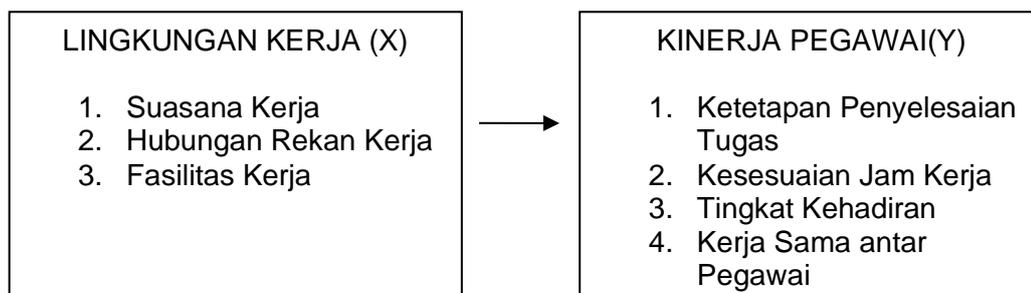
No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
				58,7% lainnya ditentukan oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
5.	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Hubungan Rekan Kerja 3. Penerangan 4. Suhu Udara 5. Suara Bising 6. Penggunaan Warna 7. Ruang Gerak 	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Lingkungan Kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh, secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang.

2.5 Kerangka Pikir

Sugyiono (2017) kerangka pikir adalah suatu model konseptual terkait hubungan teori yang ada terhadap salah satu variabel yang telah di definisikan menjadi *problem* yang penting penelitian ini bermaksud untuk mengetahui melihat apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, adapun bagan model kerangka dalam penelitian kali ini, sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



2.6 Definisi Operasional

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja ialah salah satu seluruh aspek fisik maupun non fisik yang berada disekitar pegawai yang bisa mempengaruhi kepuasan diri dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan memperoleh hasil yang optimal.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil pencapaian kerja yang digapai oleh seseorang atau sebagai tingkat keberhasilan setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan seperti penilaian standar hasil kerja dalam waktu periode yang ditetapkan sebuah organisasi.

2.7 Hipotesis

Menurut Notoadmojo (2012) Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu penelitian yang diduga, atau sebagai penjelasan fana, dimana kepastiannya dapat meyakinkan. Adapun Hipotesis dari penelitian kali ini, meliputi:

H_0 : Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

H_1 : Terdapat ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Metode Kuantitatif dengan melakukan sebuah pendekatan observasi, wawancara dan pembagian kuesioner, Pendekatan observasi yang dilakukan untuk mendapatkan bukti yang ada secara langsung terhadap aktivitas pegawai dan untuk pendekatan wawancara dilakukan dengan mencari sebuah informasi kepada para pegawai tentang pandangan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, Sedangkan untuk pembagian Kuesioner ini dilakukan untuk mendapatkan nilai angket yang nantinya telah dijawab oleh responden tentang indikator-indikator dari variabel x dan y.

Menurut Sugiyono (2018:15) Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan di Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, yang berlokasi di jalan A.P Pettarani No.72, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2017:119) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 3. 1
Jumlah Pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

No.	Bidang	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1 orang
2.	Penempatan Tenaga Kerja (Penta)	18 orang
3.	Pembinaan Pelatihan Kerja (Lattas)	17 orang
4.	Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial (Hi)	28 orang
5.	Informasi Pasar Kerja, Produktifitas (Ipk)	23 orang
6.	Sekretariat	32 orang
TOTAL		119 Orang

Sumber: Sub bagian Kepegawaian 2022

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan penelitian kali ini Penulis akan menggunakan rumus slovin dalam penentuan sampel, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan

$$n = \frac{119}{1+119(0,1)^2} \qquad n = \frac{119}{1+1,19}$$

$$n = \frac{119}{2,19} \qquad n = 54,3 \text{ Sampel}$$

Jadi berdasarkan hasil hitungan metode rumus slovin yang ada maka penentuan sampel dalam penelitian kali ini sebanyak 54 sampel yang akan dijadikan responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

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

a. Data Kualitatif

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

b. Data Kuantitatif

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

3.4.2 Sumber Data

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

a. Sumber Data Primer

Sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama. Adapun Data Primer yang diperoleh yaitu dengan melalui wawancara, observasi dan memberikan kuesioner pernyataan berupa pilihan ganda kepada pegawai yang

ada di kantor terkait indikator-indikator terhadap variabel penelitian, seperti rekapitulasi absensi pegawai, aktivitas kinerja pegawai setiap harinya, serta data jumlah total pegawai keseluruhan dan mencari sebuah pendapat setiap pegawai tentang fasilitas serta suasana kerja yang ada.

b. Sumber Data Sekunder

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

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian kali ini yang dimana dapat mampu memberikan data yang detail, yaitu sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi ini dilakukan kepada responden yang sudah ditetapkan. Teknik ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap para pegawai dengan melihat bagaimana pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, memanfaatkan waktu jam operasiponal serta hubungan rekan kerja. Hasil observasi ini yaitu berupa catatan dilapangan.

b. Wawancara

Wawancara yang akan dilakukan yaitu kepada seluruh pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar. Teknik ini dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pegawai yang ada seperti mencari tau informasi tentang faktor yang mempengaruhi kinerja serta lingkungan kerja yang ada pada kantor disnaker. Hasil

wawancara ini berupa memberikan sebuah informasi terkait faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dan tentang lingkungan kerja.

c. Kuesioner

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

3.6 Pengukuran Variabel

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

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Sugiyono (2017:64) Variabel Terikat adalah dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kali ini yang menjadi variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Sugiyono (2017:64) Variabel Bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Dalam penelitian kali ini yang menjadi variabel Bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja.

Tabel 3. 2
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator-Indikator	Skala
X : Lingkungan Kerja	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Fasilitas Kerja	Likert
Y : Kinerja Pegawai	1. Ketetapan Penyelesaian Tugas 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Tingkat Kehadiran 4. Kerja Sama antar Pegawai	Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:1) Instrumen Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. dan dalam penelitian kali ini menggunakan kuesioner dan skala.

Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti dengan memberikan sebuah skor:

Tabel 3. 3
Bobot Jawab Kuesioner Lingkungan Kerja

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

Tabel 3. 4
Bobot Jawab Kuesioner Kinerja Pegawai

SL (Selalu)	5
S (Sering)	4
KD (Kadang-Kadang)	3
JR (Jarang)	2
TP (Tidak Pernah)	1

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk melihat seberapa tepat variabel yang ada didalam penelitian ini, kuesioner bisa dikatakan *valid* atau tidaknya tergantung hasil olahan SPSS. Menurut Sugiyono (2018) Uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk melihat seberapa jauhmana konsistensi hasil suatu penelitian, kuesioner bisa dikatakan *reliabel* atau tidaknya tergantung dari hasil olahan SPSS. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2016) Realibilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan hasil *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek atau yang diteliti melalui dari data sampel dan populasi yang apa adanya.

3.8.2 Analisis Korelasi

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

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2018:05) Regresi Linear sederhana adalah model probalistik yang menyatakan hubungan linear antara dua variabel dimana salah satu variabel dianggap mempengaruhi variabel lainnya.

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

X : Variabel Bebas (*Variabel Independent*)

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

b : Koefisien Regresi (Berpengaruh Positif atau Negatif)

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat nilai apakah dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (Ols) tersebut bisa valid menjadi sebuah alat. Adapun syarat untuk menguji model regresi yang harus dipenuhi untuk mencapai keputusan, yaitu sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila data yang ada mengikuti garis diagonal maka model regresi berdistribusi normal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan variabel bebas yang satu dan terikat dengan regresi saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah pengujian dalam model regresi tidak memiliki persamaan variance serta residu dengan pengamatan yang tetap.

3.10 Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji Koefisien Determinasi, sebagai berikut:

3.10.1 Uji Parsial T

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

- a. Apabila hasil sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.
- b. Apabila hasil sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat ada pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017) koefisien determinasi yaitu digunakan sebagai untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel independent yang dapat menjelaskan variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

Departemen yang diberikan amanah untuk menangani masalah tenaga kerja berulang kali mengalami perubahan, baik berupa penyesuaian, pembentukan baru, maupun penggabungan. Perubahan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya.

Pada masa cabinet presidential dalam periode perang kemerdekaan, masalah perubahan berada dibawah tangan kementerian sosial. Keadaan ini terus berlanjut sampai pada masa cabinet Syarif III. Penanganan masalah perburuhan semakin pelik akibat pergantian cabinet yang berulang kali terjadi, kemudian lahirnya partai politik gerakan buruh disertai dengan memburuknya keadaan ekonomi dalam perang kemerdekaan.

Maklumat Presiden No.7 Thn 1947 yang diumumkan pada tanggal 3 Juli 1947 menteri perburuhan belum dapat melakukan tugas dan fungsinya, melalui peraturan pemerintah No.3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok kementerian perburuhan.

Pada masa Republik Indonesia Serikat (RIS), organisasi perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial. Yogyakarta merupakan Negara bagian dari RIS sehingga menteri perburuhan berada di Yogyakarta. Struktur organisasi kementerian perburuhan lebih lengkap setelah RIS bubar karena mencakup struktur organisasi tingkat daerah dan resort dengan tugas yang jelas. Ditingkat pusat organisasi Kementerian Perburuhan terdiri dari dua Direktorat Tenaga Kerja (PMP 79 Tahun 1954).

Periode Demokrasi dipimpin dengan dikeluarkannya dekrit Presiden 5 Juli 1959 telah membuat babak baru dalam tata kehidupan kenegaraan pada awal Demokrasi dipimpin. Dalam periode ini kehidupan kenegaraan diwarnai oleh kehidupan partai yang terpusat dalam pola Nasakom memberikan angin kepada PKI untuk bergerak dan berupaya untuk mendominasi segala posisi dalam organisasi pemerintah yang ada.

Periode Orde Baru merupakan transisi, sejalan dengan itu terjadi perubahan nama organisasi kementerian berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja. Struktur Organisasi Departemen Tenaga Kerja berdasarkan Presidium Kabinet Ampera No.75/U/II/1996 mengalami penyempurnaan termasuk Departemen Tenaga Kerja yang diatur dengan keputusan Presiden pada masa transisi yaitu masa penerbitan dan pembersihan aparatur pemerintahan dari yang terlibat G 30 S/PKI tercatat 3 kali pergantian Kabinet.

Dalam berkembangnya organisasi Departemen Nakertranskop mengalami perubahan dengan dipindahkan urusan koperasi ke Departemen Perdagangan. Kemudian disempurnakan kembali setelah masalah urusan transmigrasi dilimpahkan ke Departemen Transmigrasi Penyempurnaan organisasi semula menganut pendekatan " *Holding Company Type* " beralih kependekatan " *Integrated Type* ". Struktur organisasi yang baru diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-525/Men/1984 yang mengacu pada Keppres Tahun 1997, dan masa Kabinet Pembangunan VI.

Organisasi Departemen Tenaga Kerja bertambah 2 . Unit Eselon yaitu Direktorat Jenderal Binalattas dan Badan Perencanaan,

Pengembangan Tenaga Kerja. Perkembangan organisasi tersebut disebabkan oleh berkembangnya beban kerja, sehingga Pelita VI telah dirumuskan kebijaksanaan SAPTA KARYA UTAMA dan sekarang menjadi DASA KARYA.

Sehubungan dengan pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif 1 Januari 2001, sesuai UU No.22 tahun 1999 tentang kewenangan Provinsi sebagai daerah Otonomi.

Departemen Tenaga Kerja Kota Makassar secara resmi menggabung pemerintah kota Makassar dengan nama Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Berdasarkan Perda Kota Makassar tahun 2004 pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

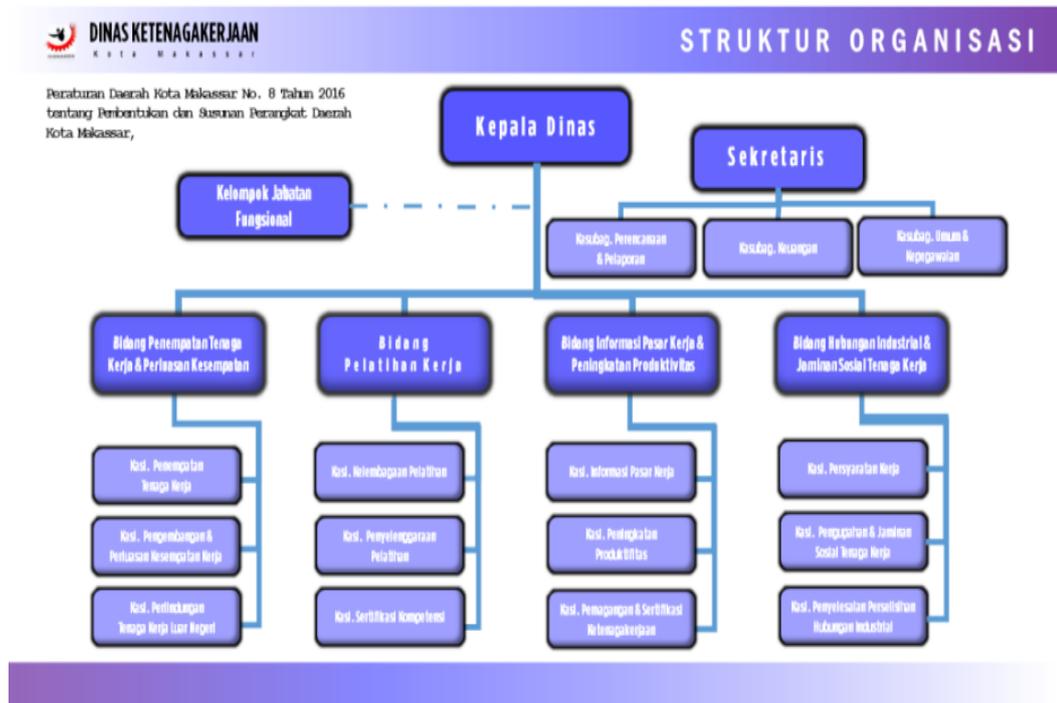
4.1.2 Visi

Mewujudkan Ketenagakerjaan yang Mandiri, dan Berdaya Saing, Harmonis dan Sejahtera untuk Semua.

4.1.3 Misi

- a. Meningkatkan peluang kesempatan kerja, perluasan lapangan kerja dan penempatan tenaga kerja yang didukung oleh system pelatihan kerja sehingga terwujud tenaga kerja yang mandiri dan berdaya saing.
- b. Terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, bertanggungjawab dan berkelanjutan.
- c. Terwujudnya kepastian hukum dengan melaksanakan pembinaan, pengawasan dan perlindungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

4.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Dinas Ketenagakerjaan
Sumber Gambar: <https://disnaker.makassar.go.id> (tahun 2022)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden Penelitian

Adapun kategori responden dalam penelitian kali ini dengan karakteristik untuk jenis kelamin, sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Wanita	35 Orang	64,8 %
Laki-Laki	19 Orang	35,2 %
Total	54 Orang	100 %

Sumber Data diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan data tabel 4.1 menunjukkan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 35 orang (64,8%), dan untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang (35,2%), maka data responden yang dominan pada penelitian ini yaitu dari pegawai wanita sebanyak 35 orang dengan nilai presentasi (64,8%).

b. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Usia Responden Penelitian

Adapun responden dalam penelitian kali ini dengan karakteristik untuk tingkat usia, sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Data Karakteristik Tingkat Usia Penelitian

Usia	Jumlah	Presentasi
21-30 Tahun	11 Orang	20,4 %
31-40 Tahun	25 Orang	46,3 %
41-60 Tahun	18 Orang	33,3 %
Total	54 Orang	100 %

Sumber data di Olah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan responden untuk usia 21-30 tahun berjumlah 11 orang (20,4%), sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 25 orang (46,3%), dan usia untuk 41-60 tahun berjumlah

18 orang (33,3%), maka dapat disimpulkan jumlah responden yang terbanyak adalah usia 31-41 tahun dengan total 26 orang (46,3%).

c. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden Penelitian

Adapun data responden dalam penelitian kali ini dengan karakteristik berdasarkan kateogri Lama Bekerja/Masa Kerja, sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Data Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
1-5 Tahun	19 Orang	35,2 %
6-10 Tahun	17 Orang	31,5 %
11-20 Tahun	16 Orang	29,6 %
> 20 Tahun	2 Orang	3,7 %
Total	54 Orang	100%

Sumber Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 yang ada diatas menunjukkan karakteristik responden yang lama bekerja/masa kerja 1-5 tahun berjumlah 19 orang (35,2%), sedangkan untuk masa kerja 6-10 tahun memiliki total 17 orang (31,5%), dan masa kerja untuk 11-20 tahun sebanyak 16 orang (29,6%), dan yang terakhir dengan masa kerja 20> berjumlah 2 orang (3,7%), maka dapat disimpulkan jumlah responden yang dominan dalam penelitian ini dengan masa yang lama bekerja adalah 1-5 tahun sebanyak 19 orang (35,2%).

d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden dalam penelitian kali ini dengan pendidikan terakhir, sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Data Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentasi
SMA/Sederajat	11 Orang	20,4 %
D3	-	-
D4/S1	35 Orang	64,8 %
S2	8 Orang	14,8 %
S3	-	-
Total	54 Orang	100 %

Sumber Data diolah Oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 yang ada diatas dengan karakteristik Pendidikan Terakhir. yang dimana untuk Pendidikan Terakhir SMA/Sederajat memiliki jumlah 11 orang dengan nilai presentasi (20,4%), sedangkan untuk Pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah yang dominan sebanyak 35 orang dengan nilai presentasi (64,8%), dan yang terakhir untuk Pendidikan terakhir S2 memiliki jumlah 8 orang dengan hasil nilai presentasi (14,8%), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah responden yang terbanyak berasal dari pegawai S1 (Strata) dengan total sebanyak 35 orang jika dipresentasikan yaitu (64,8%).

4.2.2 Deskripsi Variabel

a. Uji Validitas

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

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X.1	0,617	0,268	Valid
	X.2	0,680	0,268	Valid
	X.3	0,734	0,268	Valid
	X.4	0,596	0,268	Valid
	X.5	0,664	0,268	Valid
	X.6	0,601	0,268	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,432	0,268	Valid
	Y.2	0,445	0,268	Valid
	Y.3	0,533	0,268	Valid
	Y.4	0,509	0,268	Valid
	Y.5	0,649	0,268	Valid
	Y.6	0,488	0,268	Valid
	Y.7	0,431	0,268	Valid
	Y.8	0,544	0,268	Valid
	Y.9	0,378	0,268	Valid
	Y.10	0,488	0,268	Valid
	Y.11	0,505	0,268	Valid
	Y.12	0,398	0,268	Valid
	Y.13	0,533	0,268	Valid

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS Versi 22 (2022)

Berdasarkan dari tabel 4.5 yang ada, dengan jumlah responden sebanyak 54 sampel ($n-2$), dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,268) dengan nilai signifikan 0,05, maka ditarik kesimpulan semua item dinyatakan valid, dengan ini pernyataan kuesioner tersebut dapat dijadikan sebuah alat.

b. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas diukur dengan uji statistic Cronbach's Alpha, yang dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 6
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	N Of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,709	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,729	13	Reliabel

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.6 yang ada diatas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X) nilai cronbach's alpha yaitu sebesar 0,709, maka hal tersebut lebih besar dari nilai cronbach's alpha 0,70. Sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat kita lihat bahwa nilai yang terdapat dengan cronbach's alpha yaitu sebesar 0,729, maka hal tersebut lebih besar dari nilai cronbach's alpha 0,70. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dapat diandalkan karena nilai $\alpha >$ dari 0,70.

4.2.3 Analisis Deskriptif Tingkat Capaian Responden

a. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 7
Hasil Tingkat Capaian Responden X

NO	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)				
	SS	S	CS	TS	STS
1	23	29	2	0	0
2	24	30	0	0	0
3	16	36	1	0	0
4	14	34	6	0	0
5	19	23	11	1	0
6	19	31	3	1	0

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS Versi 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.7 yang ada diatas dapat dilihat bahwa untuk indikator dari lingkungan kerja dengan nilai capaian rata-rata jawaban tertinggi ialah x.2 yaitu tentang suasana kerja, dengan Susana kerja yang terhindar dari kebisingan akan membuat para pegawai merasa aman dan tentram dalam melakukan pekerjaannya.

b. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 8
Hasil Tingkat Capaian Responden Y

NO	VARIABEL KINERJA (Y)				
	SL	S	KD	JR	TP
1	23	28	2	1	0
2	24	32	3	0	0
3	16	34	4	0	0
4	15	35	3	1	0
5	23	21	12	7	8
6	18	20	12	10	6
7	19	32	9	0	1
8	25	15	22	5	5
9	24	19	5	1	0
10	21	27	4	0	0
11	22	26	2	0	0
12	19	24	3	0	0
13	24	27	3	0	0

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS Versi 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.8 yang ada diatas dapat dilihat bahwa untuk indikator dari kinerja pegawai dengan nilai capaian responden yang jawaban tertinggi ialah y.2 tentang ketetapan penyelesaian tugas, dengan suasana kerja yang nyaman dan aman akan membuat para pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan amat teliti sehingga menghindari sebuah kesalahan yang dapat merugikan instansi.

4.2.4 Analisis Data

a. Analisis Korelasi

Tabel 4. 9
Hasil Uji Analisis Kolerasi

		Lingkungan_Kerja_X	Kinerja_Y
Lingkungan_Kerja_X	Pearson Correlation	1	.735 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja_Y	Pearson Correlation	.735 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

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

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.9 yang ada diatas Analisis Korelasi dapat kita lihat bahwa terdapat ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan p-value sebesar 0,00 (0,05). Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, yang besarnya korelasi tersebut adalah 0,735.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.015	4.556		4.393	.000
X_TOTAL	1.383	.177	.735	7.808	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

$$Y = a + bx$$

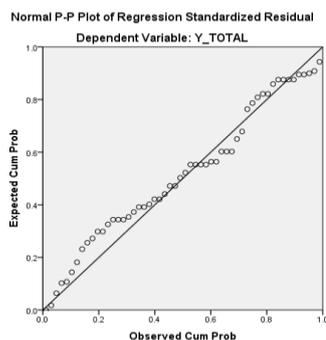
$$Y = 20,015 + 1,383 X$$

Berdasarkan dengan tabel 4.10 yang ada diatas Analisis Regresi Linear Sederhana dapat kita lihat bahwa terdapat adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini bisa dilihat dengan hasil data Aplikasi SPSS, yaitu :

1. Nilai Konstanta: 20,015 yang dimana berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja akan tetap konstan dengan nilai 20,015. Jika nilai lingkungan kerja dianggap 0 maka nilai variabel dari kinerja pegawai 20,015.
2. Nilai b: 1,383 yang dimana berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila variabel lingkungan kerja ada penambahan 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,383.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 4. 2 Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan Gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa sebaran data di atas yaitu (Normal P-Plot), yang dimana sebaran data mengikuti garis diagonal, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian kali ini dapat dikatakan berdistribusi normal karena mengikuti garis.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinearitas

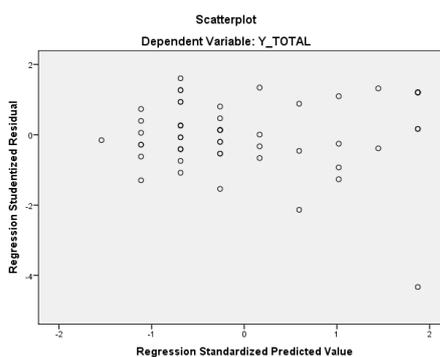
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.015	4.556		4.393	.000		
	X_TOTAL	1.383	.177	.735	7.808	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.11 yang ada diatas dapat dilihat bahwa nilai dari tolerance lebih besar 0,10 dengan memperoleh nilai sebesar 1,000 > 0,10, sedangkan untuk nilai vif memperoleh nilai sebesar 1,000 < 0,10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel tidak terdapatnya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Scatterplot

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan gambar 4.3 yang ada diatas dapat dilihat bahwa sebaran data yang ada atau titik membentuk dengan tertentu, maka ditarik kesimpulan bahwa sebaran data yang telah dilakukan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

4.2.6 Uji Hipotesis

a. Uji t Parsial

Tabel 4. 12
Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.015	4.556		4.393	.000
X_TOTAL	1.383	.177	.735	7.808	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.12 yang ada diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yakni $7,808 > 1,675$ dan untuk nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ sehingga penelitian H_a diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Sig. F
				R Square	F	Change	df1	df2	
1	.735 ^a	.540	3.022	.540	60.963	1	52	.000	

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber Data : Hasil Olah Aplikasi SPSS 22 (2022)

Berdasarkan dengan tabel 4.13 yang ada di atas dapat dilihat bahwa nilai dari variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,540 atau (54%) yang artinya bahwa (46%) dipengaruhi dari faktor lainnya seperti, gaya kepemimpinan, disiplin kerja dll sebagainya.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden.

Uji hipotesis uji parsial t menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas ketenagakerjaan kota Makassar, dikarenakan memperoleh nilai t hitung sebesar $7,808 > 1,675$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka penelitian hipotesis H_a di terima. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan kepada responden kemudian diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS 22.

Berdasarkan dengan indikator dari lingkungan kerja memiliki nilai yang paling tinggi yaitu X.2 tentang suasana kerja sedangkan untuk indikator dari kinerja pegawai memiliki nilai paling tinggi, yaitu Y.2 tentang ketetapan penyelesaian tugas, jadi dengan suasana kerja yang terhindar dari kebisingan akan membuat para pegawai merasa aman dan mudah berkonsentrasi dalam bekerja sehingga pegawai bisa melakukan pekerjaan yang ada dengan amat teliti demi tidak terjadinya sebuah kesalahan.

Lingkungan kerja tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menghambat jalannya sebuah organisasi, sebab jika lingkungan kerja itu tidak kondusif akan membuat para pegawai itu mudah stress, tidak mudah berkonsentrasi, karena adanya faktor dari kebersihan, suasana kerja, serta fasilitas yang kurang mendukung, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja itu tercipta dengan baik tentu akan berdampak positif

bagi instansi sebab para pegawai akan merasa bersemangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi tersebut.

Menurut Sedamaryanti (2009:2) Suatu Lingkungan kerja yang di katakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melakukan aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, dengan kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dengan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Mengacu dengan penelitian yang telah dilakukan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Rosdiana (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Liyas (2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. .

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar, Berdasarkan dengan hasil uji parsial t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yakni $7,808 > 1,675$ dengan nilai signifikan yaitu $0,00 < 0,05$.

5.2 Saran

a. Bagi Instansi

Karena Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh sebab itu diharapkan untuk pihak Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar agar bisa lebih memperhatikan serta meningkatkan lagi sarana dan prasana terhadap lingkungan kerja yang sebagaimana mestinya, karena lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi jalannya sebuah organisasi.

b. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya diharapkan agar bisa menambahkan variabel lainnya dari apa yang ada pada pembahasan penelitian ini, untuk memperluas wawasan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zafana Publishing.
- Agus Ahyari, M. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-59.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dasvil, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses (*Doctoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma*).
- Dr. Wijaya & Rifa'i. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi secara Efektif dan Efisien*. Agustus
- Diana, S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Jurnal Universitas Malikusaleh, Lhoksuemawe, Aceh-Indonesia* 18-23
- Firman, S. N. (2019). Analisis Kemampuan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kudus. *Skripsi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ginjar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Hanata Widya*, 2(5).
- Hasibuan dalam kartoyo. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen (Teori, Definisi, dan Konsep)*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Huseno, T. (2016). *KINERJA PEGAWAI Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*.
- Hussein, F. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Kurniawan, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Survei Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Banyumas (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*).

- Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajaran* 8(1).
- Marbawi Adamy, S. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian). *Ljokseumawe: Universitas Malikussaleh*.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Notoamodjo, P. D. (2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) Kota Bontang.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Reksohadiprodo, S., & Gitosudarmo, I. (2015). Manajemen Produksi Edisi 4. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rosdiana, A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo. (*Skripsi, Universitas Negeri Gorontalo*)
- Sanjaya, D. (2019). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Kinerja Karyawan Wanita di Lpp RRI Yogyakarta (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Saraswati, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Pesawaran (*Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia*).
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Kumpulan *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: C, Mandar Maju
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Sri, R. M., & Genita, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensansi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Madano. *Jurnal Emba : Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1).

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syaputra, S. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG)*.
- Tetiana, O. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyahmadiun Tahun 2019 (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN)*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

L

A

M

P

I

R

A

N

BIODATA

Nama : Putri Gita Cahyani
Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 5 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : KOMP. Paropo Indah Blok K No.2
Telp : 089695569672
Email : putrigitaa2323@gmail.com
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Riwayat Pendidikan :

1. TK BLKI
2. SD. INPRES TELLO BARU II
3. SMP NEGERI 8 MAKASSAR
4. SMA NEGERI 1 MAKASSAR



Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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

 - SL : Selalu
 - S : Sering
 - KD : Kadang-Kadang
 - JR : Jarang
 - TP : Tidak Pernah

B. Data Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki

b. Wanita

Tingkat Usia : a. 21-30 Tahun

b. 31-40 Tahun

c. 41-60 Tahun

Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun

b. 6-10 Tahun

c. 11-20 Tahun

d. > 20 Tahun

Pendidikan : a. SMA / Sederajat

b. D3

c. S1

d. S2

e. S3

Lingkungan Kerja (X)

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

Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan						
No.	Ketepatan Penyelesaian Tugas	SL	S	KD	JR	TP
1.	Pegawai menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ada					
2.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan amat teliti sehingga tidak menimbulkan kesalahan					
3.	Pegawai melakukan pengevaluasian kerja untuk bisa melakukan perbaikan					
4.	Pegawai mempunyai pengalaman serta wawasan yang luas mengenai tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya					
Kesesuaian Jam Kerja		SL	S	KD	JR	TP
5.	Pegawai tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
6.	Pegawai tidak pernah menggunakan waktu istirahat secara berlebihan					
Tingkat Kehadiran		SL	S	KD	JR	TP
7.	Pegawai selalu datang ontime ke kantor					
8.	Pegawai tidak pernah meninggalkan kantor diluar dari urusan kantor					
9.	Pegawai selalu meminta izin kepada atasan ketika ingin keluar dari kantor					
Kerja Sama Pegawai		SL	S	KD	JR	TP
10.	Pegawai selalu saling tolong menolong dengan rekan kerja yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan					
11.	Pegawai selalu memberi masukan, saran kepada rekan kerja yang pada kantor					
12.	Pegawai selalu terbuka terhadap pendapat orang lain					
13.	Pegawai mampu menjalin interaksi yang baik dan harmonis terhadap semua rekan kerja yang ada di kantor					

LAMPIRAN DATA MENTAH

1. Identitas Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Tingkat Usia	Lama Bekerja	Pendidikan
1	Wanita	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	S1
2	Wanita	21-30 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
3	Wanita	41-60 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
4	Wanita	21-30 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
5	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
6	Laki-Laki	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
7	Wanita	31-40 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
8	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
9	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
10	Laki-Laki	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	S1
11	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	S1
12	Wanita	21-30 Tahun	6 - 10 Tahun	SMA
13	Wanita	41-60 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
14	Wanita	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
15	Wanita	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	SMA
16	Laki-Laki	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
17	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	S1
18	Wanita	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
19	Laki-Laki	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
20	Laki-Laki	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
21	Wanita	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	S1
22	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	S1
23	Wanita	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
24	Laki-Laki	41-60 Tahun	6 - 10 Tahun	S2
25	Wanita	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	S1
26	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
27	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
28	Wanita	41-60 Tahun	>20 Tahun	S1
29	Laki-Laki	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
30	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	S1
31	Wanita	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	S1
32	Laki-Laki	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
33	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
34	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
35	Wanita	41-60 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
36	Laki-Laki	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
37	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
38	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
39	Wanita	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1
40	Laki-Laki	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	S1
41	Laki-Laki	31-40 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
42	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
43	Wanita	21-30 Tahun	6 - 10 Tahun	SMA
44	Wanita	31-40 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
45	Wanita	31-40 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
46	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
47	Wanita	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
48	Laki-Laki	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S2
49	Laki-Laki	31-40 Tahun	1- 5 Tahun	SMA
50	Wanita	41-60 Tahun	>20 Tahun	SMA
51	Wanita	41-60 Tahun	11 - 20 Tahun	S1
52	Wanita	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	S1
53	Wanita	21-30 Tahun	1- 5 Tahun	S1
54	Wanita	31-40 Tahun	6 - 10 Tahun	S1

2. Variabel Lingkungan Kerja (X)

DATA TABEL VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)							
NO. RESPONDEN	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X_TOTAL
1	4	5	4	4	3	4	24
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	3	4	3	24
5	4	4	4	4	3	4	23
6	5	4	4	4	3	3	23
7	4	4	4	3	4	4	23
8	4	4	5	4	5	5	27
9	4	5	5	5	5	5	29
10	5	5	4	4	4	5	27
11	3	4	4	4	4	4	23
12	4	5	4	4	4	5	26
13	4	4	4	4	5	4	25
14	4	4	3	5	3	5	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	5	4	25
17	5	5	4	3	3	5	25
18	5	5	4	4	3	4	25
19	4	4	5	3	2	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	3	4	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	4	4	4	5	26
24	4	4	4	4	5	4	25
25	5	4	5	4	3	4	25
26	4	5	4	4	4	4	25
27	5	5	5	4	4	4	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	3	4	4	4	4	4	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	3	5	5	25
33	4	4	4	4	5	4	25
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	4	4	5	5	5	28
36	5	4	4	5	4	4	26
37	5	5	5	4	5	4	28
38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	4	3	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	4	5	4	2	25
42	5	5	5	5	4	4	28
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	4	4	3	4	25
45	5	5	5	4	5	5	29
46	4	5	4	5	4	4	26
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	5	3	24
49	4	4	4	4	3	5	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	3	5	5	28
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	3	4	4	4	23

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA (Y)													Y-TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	
4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	62
5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	53
4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	48
5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	50
4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	4	53
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	60
4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	59
5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	4	2	3	51
3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	54
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	55
4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	54
4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	52
4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	53
5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	56
5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	55
4	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	5	3	50
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	52
4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	54
4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	3	2	50
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	54
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	62
3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	51
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	54
4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	56
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	56
5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57
5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	55
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	55
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	3	5	4	2	5	4	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	4	5	5	3	3	4	1	4	3	5	5	5	49
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	62
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	56
5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	51

LAMPIRAN OLAH DATA SPSS

1. Uji Validitas X dan Y

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X_Total
X1	Pearson Correlation	1	.578**	.486**	.275*	.113	.132	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.044	.418	.342	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.578**	1	.490**	.281*	.206	.277*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.040	.136	.043	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X3	Pearson Correlation	.486**	.490**	1	.239	.386**	.355**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.082	.004	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X4	Pearson Correlation	.275*	.281*	.239	1	.324*	.191	.596**
	Sig. (2-tailed)	.044	.040	.082		.017	.166	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X5	Pearson Correlation	.113	.206	.386**	.324*	1	.309*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.418	.136	.004	.017		.023	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X6	Pearson Correlation	.132	.277*	.355**	.191	.309*	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.342	.043	.008	.166	.023		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X_Total	Pearson Correlation	.617**	.680**	.734**	.596**	.664**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.321*	.279*	.079	.177	.145	.180	.388**	-.117	.049	-.158	.046	.283*	.432**
	Sig. (2-tailed)		.018	.041	.568	.200	.297	.194	.004	.401	.727	.254	.740	.038	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.321*	1	.330*	.277*	.137	.327*	.290*	.207	-.056	.160	-.033	-.133	.192	.445**
	Sig. (2-tailed)	.018		.015	.042	.322	.016	.034	.133	.689	.249	.815	.337	.165	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	.279*	.330*	1	.296*	.361**	.224	.280*	.057	.204	.017	.168	.159	.274*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.041	.015		.030	.007	.104	.041	.681	.140	.900	.226	.251	.045	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	.079	.277*	.296*	1	.314*	.142	.105	.046	.076	.139	.379**	.184	.279*	.509**
	Sig. (2-tailed)	.568	.042	.030		.021	.307	.448	.743	.583	.315	.005	.184	.041	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	.177	.137	.361**	.314*	1	.172	.388**	.213	.194	.434**	.398**	.067	.202	.649**
	Sig. (2-tailed)	.200	.322	.007	.021		.215	.004	.122	.160	.001	.003	.633	.143	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y6	Pearson Correlation	.145	.327*	.224	.142	.172	1	.200	.338*	.226	.328*	.160	-.063	-.075	.488**
	Sig. (2-tailed)	.297	.016	.104	.307	.215		.147	.013	.101	.015	.247	.650	.590	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y7	Pearson Correlation	.180	.290*	.280*	.105	.388**	.200	1	.271*	-.097	.086	.026	.097	-.043	.431**
	Sig. (2-tailed)	.194	.034	.041	.448	.004	.147		.047	.484	.535	.854	.485	.757	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y8	Pearson Correlation	.388**	.207	.057	.046	.213	.338*	.271*	1	.134	.297*	.007	.067	.130	.544**
	Sig. (2-tailed)	.004	.133	.681	.743	.122	.013	.047		.333	.029	.962	.630	.348	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y9	Pearson Correlation	-.117	-.056	.204	.076	.194	.226	-.097	.134	1	.280*	.352**	.166	.150	.378**
	Sig. (2-tailed)	.401	.689	.140	.583	.160	.101	.484	.333		.040	.009	.231	.281	.005
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y10	Pearson Correlation	.049	.160	.017	.139	.434**	.328*	.086	.297*	.280*	1	.205	.067	.030	.488**
	Sig. (2-tailed)	.727	.249	.900	.315	.001	.015	.535	.029	.040		.137	.630	.828	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y11	Pearson Correlation	-.158	-.033	.168	.379**	.398**	.160	.026	.007	.352**	.205	1	.376**	.399**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.254	.815	.226	.005	.003	.247	.854	.962	.009	.137		.005	.003	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y12	Pearson Correlation	.046	-.133	.159	.184	.067	-.063	.097	.067	.166	.067	.376**	1	.457**	.398**
	Sig. (2-tailed)	.740	.337	.251	.184	.633	.650	.485	.630	.231	.630	.005		.001	.003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y13	Pearson Correlation	.283*	.192	.274*	.279*	.202	-.075	-.043	.130	.150	.030	.399**	.457**	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.038	.165	.045	.041	.143	.590	.757	.348	.281	.828	.003	.001		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.432**	.445**	.533**	.509**	.649**	.488**	.431**	.544**	.378**	.488**	.505**	.398**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000	.000	.003	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

2. Uji Realibilitas X dan Y

Reability X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

Reability Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	13

3. Analisis Korelasi

Correlations			
		X_TOTAL	Y_TOTAL
X_TOTAL	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

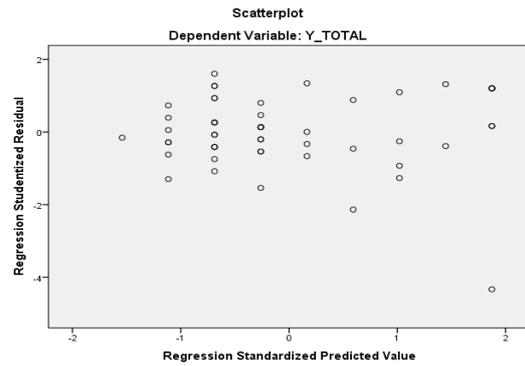
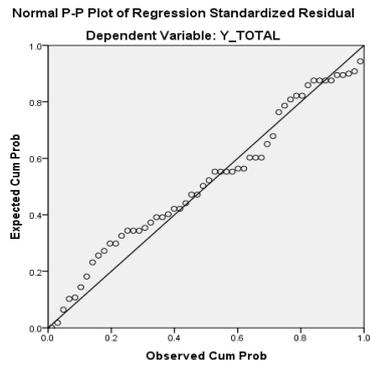
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	t	Sig.
20.015	4.556		4.393	.000
1.383	.177	.735	7.808	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

5. Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas



6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.015	4.556		4.393	.000		
	X_TOTAL	1.383	.177	.735	7.808	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

7. Uji t Parsial

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	20.015	4.556		4.393	.000
	1.383	.177	.735	7.808	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

8. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b									
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	.735 ^a	.540	.531	3.022	.540	60.963	1	52	.000

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

9. Tingkat Capaian Responden

NO	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)					T x SL					n	TCR	idx TCR (%)	KET
	SS	S	CS	TS	STS	5	4	3	2	1				
1	23	29	2	0	0	115	116	6	0	0	54	237	87	Baik
2	24	30	0	0	0	120	120	0	0	0	54	240	88	Baik
3	16	36	1	0	0	80	144	3	0	0	54	227	84	Baik
4	14	34	6	0	0	70	136	18	0	0	54	224	82	Baik
5	19	23	11	1	0	95	92	33	2	0	54	222	82	Baik
6	19	31	3	1	0	95	124	9	2	0	54	230	85	Baik
NO	VARIABEL KINERJA (Y)					T x SL					n	TCR	idx TCR (%)	KET
	SL	S	KD	JR	TP	5	4	3	2	1				
7	23	28	2	1	0	115	112	6	2	0	54	235	87	Baik
8	24	32	3	0	0	120	128	9	0	0	54	257	95	Amat Baik
9	16	34	4	0	0	80	136	12	0	0	54	228	84	Baik
10	15	35	3	1	0	75	140	9	2	0	54	226	83	Baik
11	23	21	12	7	8	115	84	36	14	8	54	257	95	Amat Baik
12	18	20	12	10	6	90	80	36	20	6	54	232	85	Baik
13	19	32	9	0	1	95	128	27	0	1	54	251	92	Amat Baik
14	25	15	22	5	5	125	60	66	10	5	54	266	98	Amat Baik
15	24	19	5	1	0	120	95	25	5	0	54	245	90	Amat Baik
16	21	27	4	0	0	105	135	20	0	0	54	260	96	Amat Baik
17	22	26	2	0	0	110	104	6	0	0	54	220	81	Baik
18	19	24	3	0	0	95	96	9	0	0	54	200	74	Cukup Baik
19	24	27	3	0	0	120	108	9	0	0	54	237	87	Baik

DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar : Pembagian Kuesioner kepada Pegawai Instansi



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Perjanan Pelleran No. 72 Telp. / Fax (0411) 853930 Makassar 90222
Email: dinketenagakerjaan.makassar@gmail.com Website: dinkaker.makassar.go.id

Makassar, 07 April 2022

Nomor : 767 /dinakar /090 /04 /2022
Lampiran :
Perihal : Persetujuan Izin Pengambilan Data

Kepada
Yth Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan
Politik Kota Makassar
Di -
Makassar

Memundaklanjuti surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar,
Nomor : 070/615-II/BKBP/IV/2022, tanggal 01 April 2022, perihal Izin Pengambilan
Data, maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa

Nama : **PUTRI GITA CAHYANI**
NIM : 1810421142
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / UNIFA
Alamat : Jl. Prof. Dr. H. Abdurrahman Basalamah No. 101, Makassar
Judul Penelitian : **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR"**.

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk
melaksanakan Pengambilan Data dalam rangka penyusunan Proposal sesuai judul di
atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar dengan tetap menaati peraturan dan
tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

KEPALA DINAS

NIELMA PALAMBA, SH, M.AP.
Pangkas Pembina Utama Muda
KIP: 19651210 199112 2 001