

SKRIPSI

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, TATA
RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN KABUPATEN MAROS**



**OLEH :
NUR HIKMAH
NIM. 2161201014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2025**

SKRIPSI

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, TATA RUANG, PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN MAROS

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muslim Maros Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana



OLEH :
NUR HIKMAH
NIM. 2161201014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja
Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata
Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan
Pertanahan Kabupaten Maros.

Nama Mahasiswa : Nur Hikmah
Nomor Induk Mahasiswa : 2161201014
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM


Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, 10 Juni 2025

Pembimbing I


Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M
NIDN.0916077001

Pembimbing II


A. Tenri Jaya, S.E., M.M
NIDN.0901129303

Mengetahui:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIDN : 0931127316

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PEKAWAI
PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, TATA RUANG, PERUMAHAN,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN MAROS**

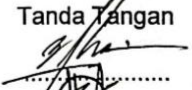


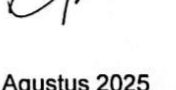
disusun oleh:

NUR HIKMAH

2161201014

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 13 Agustus 2025

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Abdul Hafid Burhami, S.E.,M.M.	Ketua	
A. Tenri Jaya, S.E., M.M	Anggota	
Dr. Muhammad Islah Idrus, S.E.,M.Si.,CRA.,CRP.,CRMP.	Anggota	
Bohari, S.E.,M.M.	Anggota	

Maros, 30 Agustus 2025
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan



Dr. H. Mustafa, S.E.,M.Ak
NIDN : 0961127316

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Hikmah
NIM : 2161201014
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan,
Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros.

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi/tugas akhir ini adalah benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan : (1) plagiarisme; (2) pencurian hasil karya milik orang lain; (3) hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan nonmaterial; (4) ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi/tugas akhir saya secara orinsil dan otentik.

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara realitas, fakta dan data ini saya bersedia diproses oleh tim fakultas ekonomi dan bisnis universitas muslim maros dengan sanksi berat berupa pembatalan kelulusan/ keserjanaan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik institusi ini.

Maros, 13 Agustus 2025



Nur Hikmah

ABSTRAK

Nur Hikmah, 2161201014, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen Sumber Daya Manusia. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros. (dibimbing oleh Abdul Hafid Burhami dan A. Tenri Jaya).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros. Variabel yang digunakan ialah Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui pembagian kuisioner kepada pegawai sebanyak 67 responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified random sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t (uji hipotesis). Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros dengan nilai korelasi sebesar 0,603 dan nilai t hitung yaitu 6.098 > 1,667 dengan nilai Sig. 0.000 < 0,05 yang artinya, variabel lingkungan kerja (X) memiliki hubungan yang positif signifikan dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Nur Hikmah, 2161201014, Faculty of Economics and Business, Human Resource Management. *The Relationship Between the Work Environment and Employee Performance at the Department of Public Works, Spatial Planning, Housing, Settlement Areas, and Land Affairs of Maros Regency.* (Supervised by Abdul Hafid Burhami and. A. Tenri Jaya).

This quantitative research aims to determine the relationship between the work environment and employee performance at the Department of Public Works, Spatial Planning, Housing, Settlement Areas, and Land Affairs of Maros Regency. The variables used include the Work Environment (X) and Employee Performance (Y). Data collection methods include distributing questionnaires to 67 employees, who served as the research sample.

The sampling technique used was stratified random sampling. The data analysis methods used in this study were validity testing, reliability testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and t-testing (hypothesis testing). The results of the data analysis in this study indicate a relationship between the work environment and employee performance at the Maros Regency Public Works, Spatial Planning, Housing, Settlement Areas, and Land Office, with a correlation value of 0.603 and a calculated t-value of 6.098 > 1.667, with a significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that the work environment variable (X) has a significant positive relationship with employee performance (Y).

Keywords: *Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tak lupa pula penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam terang yang penuh rahmat dan dihiasi dengan ilmu pengetahuan. Atas izin-nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros”**. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Bapak Jaelani dan Ibu Minasa, yakni kedua orang tua penulis yang atas segala pengorbanan, pengertian, kepercayaan, dan segala doa’anya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini dengan baik. Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, S.E., M.Si. selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc,Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros
3. Bapak Dr. Mustafa, S.E, M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Ibu Yuni Kartini, S.M., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

5. Bapak Abdul Hafid Burhami, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan.
6. Ibu A. Tenri Jaya, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga proposal ini dapat diselesaikan.
7. Bapak dan Ibu dosen FEB UMMA yang tidak dapat kami sebut namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu selama penulis menempuh pendidikan.
8. Staff FEB UMMA yang telah bekerja dengan hati yang tulus dan melayani dengan penuh sabar demi kelancaran proses perkuliahan.
9. Handayani, Indriani, dan Nur Hidayah yakni saudara kandung penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi selama mengerjakan skripsi.
10. Mutmainna. H, Nurhidayati, Anita Nurul Arfianti dan Suriani, yakni sahabat penulis sejak tahun 2018 saat masih menempuh pendidikan dibangku SMK. Terimakasih sudah menemani, membantu, meluangkan waktunya, serta memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala harapan baik yang telah direncanakan bisa terwujud dikemudian hari.
11. Para rekan seperjuangan angkatan 2021 Universitas Muslim Maros, khususnya kepada para sahabat “geng cendolli” yang selalu kebersamaan dari awal perkuliahan, hingga akhirnya bisa lulus bersama – sama. Meskipun setelah ini kita akan menjalani kehidupan masing – masing yang berbeda, kesibukan yang berbeda, dan mungkin berada di kota yang berbeda, semoga pertemanan ini selalu terjaga selamanya.

12. Terakhir, tidak lupa kepada diri saya sendiri. Terimakasih Nur Hikmah sudah memilih untuk bertahan, mau berjuang untuk tetap ada hingga saat ini, serta menjadi perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala perjalanan hidup yang kadang mengecewakan. Dengan adanya skripsi ini, telah berhasil membuktikan bahwa kamu bisa dan menjadi acuan untuk terus melakukan hal yang lebih membaggakan lainnya. Bagaimanapun kehidupanmu selanjutnya, hargai dirimu, berbahagialah atas segala proses yang berhasil dilalui untuk masa depan yang lebih baik dan cerah.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah – nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan segala bentuk kritikan dan saran, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Maros, Juni 2025

Penulis

Nur Hikmah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.3 Kinerja Pegawai.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	20
2.5 Kerangka Pikir	22
2.6 Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	27

3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6. Teknik Analisis Data	28
3.7 Uji Hipotesis	31
3.8 Definisi Operasional Variabel	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	33
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	36
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.4 Analisis Data dan Pembahasan	42
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai	25
Tabel 3.2 Skala Likert.....	28
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Jumlah dan Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Jumlah dan Persentase Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Jumlah dan Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4 Jumlah dan Persentase Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Jumlah dan Persentase Berdasarkan Status Pekerjaan.....	40
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja	41
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r)	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1.1 Kuisisioner Penelitian.....	55
Lampiran 1.2 Surat Izin Penelitian	58
Lampiran 1.3 Surat Persetujuan Izin Penelitian	59
Lampiran 1.4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	60
Lampiran 1.5 Tabulasi Jawaban Responden.....	61
Lampiran 1.6 Hasil Uji SPSS Versi 26	65
Lampiran 1.7 R Tabel	74
Lampiran 1.8 T Tabel.....	75
Lampiran 1.9 Dokumentasi Penelitian.....	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terus berubah dari tahun ketahun memberikan dampak yang cukup besar bagi instansi pemerintahan, karena masyarakat menginginkan layanan yang lebih cepat, murah, adil, dan tepat. Hal ini tentunya menciptakan tantangan yang besar bagi instansi pemerintah karena instansi pemerintah dituntut untuk harus lebih meningkatkan layanan publik.

Dalam mencapai tujuan tersebut, instansi pemerintah harus terus meningkatkan kemampuannya diberbagai bidang. Peningkatan kemampuan dibidang operasional, seperti pengadaan sumber daya. Pengelolaan infrastruktur, dan proses pelayanan. Selain itu, peningkatan kemampuan dibidang manajerial seperti perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan manajemen sumber daya manusia juga sangat penting untuk memberikan pelayanan yang cepat dan efisien.

Keberhasilan terlaksananya pelayanan yang cepat dan efisien tidak lepas dari berbagai faktor pendukung. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam suatu instansi yaitu adanya pegawai. Pegawai merupakan pelaku, perencana, pengelola, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai adalah aset yang sangat penting, tanpa adanya pegawai maka suatu instansi akan sulit untuk mencapai tujuan.

Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Agar pegawai dapat bekerja secara optimal, ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja

adalah suasana atau kondisi disekitar tempat pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti hubungan antar pegawai, interaksi dengan atasan, fasilitas kerja, hingga tata letak ruang. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya secara optimal.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wursanto dalam Ahmad dkk., (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang menyangkut segi fisik maupun psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu instansi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Selanjutnya Noe dkk dalam Lestari (2023) mengatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah berbagai variabel atau elemen yang memengaruhi hasil kerja dan prestasi seorang pegawai dalam konteks organisasi. Penentuan kinerja pegawai melibatkan faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan kinerja.

Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros adalah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur di wilayah Kabupaten Maros. Tugas utama instansi ini meliputi pengelolaan jalan, jembatan,

dan infrastruktur lain yang mendukung aktivitas masyarakat di Kabupaten Maros. Selain itu, Instansi ini juga berperan dalam perencanaan dan pengawasan proyek – proyek pembangunan, serta memastikan kualitas dan keberlanjutan infrastruktur yang dibangun. Pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros, para pegawai memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik, maka diperlukan kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros, terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Faktor yang menjadi penyebab kurang optimalnya kinerja pegawai adalah karena masalah lingkungan kerja yang terjadi pada instansi tersebut. Lingkungan kerja pada instansi tersebut kurang mendukung karena terdapat beberapa permasalahan, seperti tingkat kebisingan di ruang kerja yang mengganggu konsentrasi pegawai dan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Kebisingan di ruang kerja timbul karena tata letak ruangan yang kurang tepat, dimana pegawai ditempatkan dalam satu ruangan tanpa sekat pembatas sehingga suara percakapan, telepon, atau aktivitas kerja lainnya mudah terdengar. Selain itu, fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya memadai, baik dari segi peralatan kerja maupun sarana pendukung lainnya sehingga aktivitas pegawai menjadi kurang optimal. Permasalahan lainnya adalah luas ruangan kerja yang terbatas dan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, karena ruangan kerja pada instansi tersebut rata – rata diisi krang lebih 20 orang pegawai sehingga menimbulkan kesan sempit dan mengurangi kenyamanan saat bekerja.

Hal ini menjadi perhatian yang penting, karena kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan suatu instansi. Apabila pegawai tidak mampu bekerja secara optimal, maka akan menghambat berbagai proses kerja, menurunkan produktivitas, serta mempengaruhi pencapaian target yang telah ditetapkan oleh instansi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait dengan lingkungan kerja dan kinerja pegawai, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aliyas dkk., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Sejalan dengan peneilitian yang dilakukan oleh Humairoh dan Faruq (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo dkk., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kemungkinan variasi dalam hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diberbagai instansi pemerintahan.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros. Mengingat kinerja pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan pelayanan yang cepat dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat ditarik sebuah permasalahan yaitu, apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan mempratekkan teori – teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi pada objek yang diteliti.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai lingkungan kerja dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses manajemen yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. MSDM bertujuan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Hasibuan (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sutrisno (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Widodo (2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia di dalam perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Marwansyah (dalam Husni Pasarela, 2023) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Armstrong dalam Bayu dkk., (2023) menjelaskan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah suatu pendekatan strategis terhadap perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dalam pandangan *Armstrong*, manajemen sumber daya manusia bukan hanya merupakan suatu fungsi operasional, tetapi juga merupakan suatu strategi yang dapat memengaruhi keberhasilan jangka panjang organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus bekerja sama dengan manajemen senior dan departemen lain untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia terintegrasi dengan baik dengan strategi organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Abdullah dalam Pahira dan Rinaldy, (2023) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan manusia secara efektif dan efisien yang dilakukan melalui perekrutan, perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan yang melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen menurut Wicaksana (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi dasar manajemen, karena segala proses dan kegiatan pada sebuah instansi seperti pengarahan, pengorganisasian dan pengendalian harus diawali dengan perencanaan. Perencanaan tidak menetap, sewaktu-waktu dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Tujuan perencanaan adalah untuk menata masa depan sekolah, karena terdapat perubahan kondisi, sementara itu hasil dari perencanaan akan diketahui pada masa depan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan suatu proses yang dinamis atau tidak tetap. Pengorganisasian adalah penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, seperti pengelompokan tugas-tugas, membagi tugas setiap orang, penetapan departemen serta penentuan dari hubungan tersebut. Pengorganisasian biasanya bertujuan untuk memudahkan pekerjaan dengan cara bekerja sama dengan organisasi dan mengambil keputusan sesuai dengan hasil penentuan oleh organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses bimbingan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Bimbingan yang dimaksud adalah memberikan masukan ataupun saran yang terbaik terkait dengan manajemen. Pengarahan bertujuan agar proses perencanaan terarah dengan efektif dan efisien. Tanpa pengarahan, maka organisasi tidak dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang tidak boleh terlewatkan, yang bertujuan untuk memantau proses berjalannya suatu kegiatan pada instansi. Pengendalian bertujuan untuk memberikan hasil yang maksimal tanpa terdapat masalah pada sebuah organisasi. Tanpa pengendalian, maka kegiatan tidak akan terlaksana dengan baik.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja, ada banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan atau instansi, salah satu contohnya adalah lingkungan kerja.

Sunyoto dalam Soelistya dkk., (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti dalam Ahiruddin dan Josiah, (2020) menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya Saydam dalam Ahiruddin dan Josiah, (2020) menjelaskan bahwa lingkungan merupakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada

disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2. Jenis – jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berkaitan dengan keadaan pegawai pada suatu instansi. Dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka akan menambah semangat pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam Lestari (2018) ada dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pihak manajemen hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja suatu instansi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat pegawai lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap pegawai memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi pegawai di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya

air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap pegawai.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan pegawai. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja pegawai.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme pegawai untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan suatu instansi adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, suatu instansi dapat menggunakan petugas keamanan.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, tentunya setiap instansi harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Pencahayaan

Penerangan atau Pencahayaan adalah sinar yang masuk kedalam ruang kerja pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup dapat membuat kondisi kerja menjadi menyenangkan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja pegawai. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Kebisingan merupakan tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang di pakai untuk bekerja.

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar pegawai, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Kemampuan untuk bekerja meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diartikan sebagai segala tindakan atau keputusan yang dilakukan ataupun dihindari oleh seorang pegawai dalam lingkup pekerjaannya. Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana mereka mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, semakin baik kinerja seorang pegawai, semakin besar pula sumbangsih yang bisa mereka berikan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Nabawi dalam Kitta dkk., (2023) mengatakan kinerja merupakan serangkaian proses yang melibatkan berbagai aktivitas dan elemen yang berperan dalam menghasilkan suatu hasil atau output. Dalam proses ini, setiap elemen memiliki keinginan masing-masing dan satu sama lain terkait untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Suwaldiyan (2021), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah apa yang dapat dicapai oleh individu atau kumpulan individu dalam suatu asosiasi,

sesuai dengan spesialis dan tugas pegawai yang terpisah, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan asosiasi yang bersangkutan secara sah tanpa mengabaikan hukum yang sesuai.

Menurut Mardiyah dan Purba (2019), Kinerja pegawai dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil kerja. Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai oleh pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau instansi.

2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016), yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atas skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah dicapai.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan tepat dan benar

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya baik.

5. Motivasi Kerja

Dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, motivasi bisa dianggap sebagai penggerak yang memberikan semangat dan energi untuk berusaha, meskipun ada berbagai rintangan yang mungkin dihadapi.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kumpulan kebiasaan, nilai, norma, dan praktik yang berlaku dalam suatu organisasi. Budaya ini terbentuk dari pengalaman, sejarah, dan interaksi antar anggota organisasi, serta dipengaruhi oleh visi dan misi yang diusung.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau perasaan suka seprang pegawai sebelum dan stelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesame rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela tempat kerjanya. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun organisasi dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan keputusan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan instansi dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kepatuhan pegawai untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, selalu masuk kerja dengan tepat waktu.

Menurut Suwaldiyana (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Secara Psikologis

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Tarmizi dan Hutahusut, (2021) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan menentukan seberapa bagusnya seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kualitas pekerjaan juga dapat menentukan hasil seorang pegawai tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam satu hari bekerja, ini dapat dilihat dari kemampuan serta kecepatan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas pada waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga berarti memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain yang mungkin perlu dilakukan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam penggunaan sumber daya organisasi secara optimal termasuk tenaga, uang dan teknologi.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merujuk pada tingkat kesetiaan dan dedikasi yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

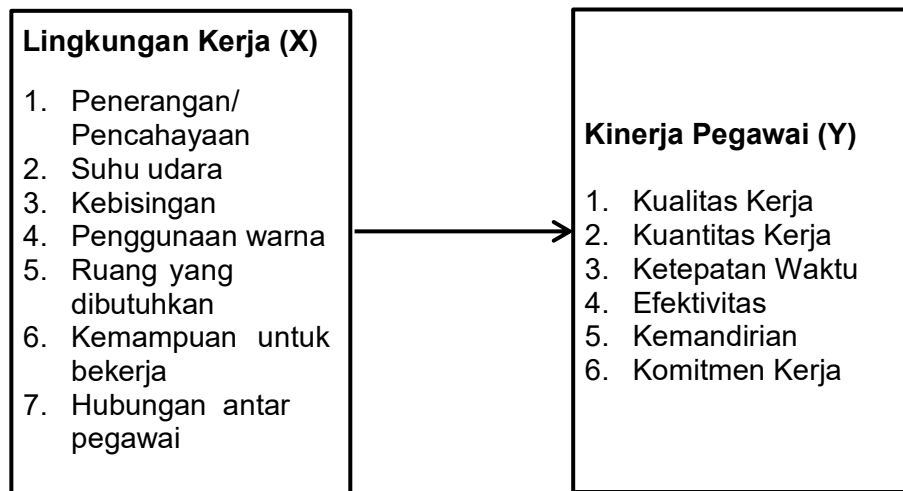
No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ahiruddin, Trisnowati Josiah (2020)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES) Propinsi Lampung	Metode analisis kualitatif dan analisis kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung masuk dalam kategori baik yaitu 75,8%, tingkat kinerja pegawai di Balai Pelatihan Kesehatan Propinsi Lampung masuk ke dalam kategori baik yaitu 88,8%.

2.	Siffa Septiani Aliyas, Rajab Tampubolon (2022)	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Bogor	Metode analisis koefisien korelasi Rank Spearman	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bogor. Dengan demikian, diharapkan Dinas Koperasi dan UMKM dapat menyediakan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3.	Reski Desiauliani Rohendi. Pitrah Asfian, Lade Albar Kalza (2023)	Hubungan Motivasi, Beban, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai ASN Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2022	Metode analisis chi square	Hasil penelitian menunjukkan terdapat 31 responden (73.8%) yang kinerja pegawainya baik dan terdapat 11 responden (26.2%) yang kinerja pegawainya kurang, nilai p-value untuk variabel motivasi kerja 0,000, beban kerja 0,713, disiplin kerja 0,008 dan lingkungan kerja 0,011. Kesimpulan, ada hubungan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka serta tidak ada hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai ASN Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kolaka.
4.	Ifroatul Humairoh. Umar Faruq (2023)	Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Metode regresi linier sederhana	hasil analisis menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dipergustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, hal ini dapat dilihat dari perbandingan t_{hitung} sebesar 0,711 dan t_{tabel} dengan $N=32$ pada taraf signifikan 5% sebesar

0,3388, jadi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($0,711 > 0,3388$). Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 27,1%. Artinya sumbangan variabel hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Karena koefisien korelasinya positif maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai tinggi, maka tinggi, tinggi pula kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pikir

Variabel lingkungan kerja (X) merupakan suatu keadaan atau kondisi yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi atau instansi. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, maka akan membuat pegawai semangat bekerja dan mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai tidak optimal dalam bekerja. Kerangka pikir pada penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian. Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- a. H_0 : Tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros.
- b. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan analisis data dengan landasan positivisme yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel. Pada umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survei, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data – data berupa angka–angka (Sugiyono, 2022). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan korelasional ini bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan positif atau negatif antara dua variabel dan seberapa jauh hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka peneliti akan melakukan penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros yang beralamat di Jl. Asoka No.6 Kecamatan Turikale Kabupaten Maros, sedangkan waktu pelaksanaan penelitian yaitu dilaksanakan selama 7 (tujuh) bulan, dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2025.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros dengan jumlah 200 pegawai.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai

Status Pegawai	(orang)
Aparatur Sipil Negara (ASN)	160
Honoror	40
Jumlah	200

Sumber : Dinas PUTRPKPP Kab. Maros (2024)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi, hanya saja populasi cakupannya lebih luas dibandingkan sampel. Jika jumlah populasinya besar atau banyak maka dapat menggunakan sampel. Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Sugiyono, 2022).

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *stratified random sampling*. Teknik *stratified random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi kedalam strata, memilih sampel acak sederhana dari setiap stratum, dan menggabungkannya kedalam sebuah sampel untuk menaksir parameter populasinya (Demokrawati, Fiqa A. 2014). *Stratified Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang membagi populasi menjadi beberapa strata atau kelompok kecil berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Tujuan utama dari metode ini adalah memastikan bahwa setiap sub kelompok dari populasi diwakili dalam sampel, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat. Dalam mengukur besaran sampel yang diteliti, maka penulis menggunakan rumus

Slovin, rumus ini dapat mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

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

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Presentase batas toleransi (batas kesalahan), nilai e pada penelitian ini yaitu 0,1 atau (10%).

Berdasarkan rumus slovin tersebut, jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{200}{1 + 200 (e)^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0,01)}$$

$$n = \frac{200}{1 + 2,00}$$

$$n = \frac{200}{3,00}$$

$$n = 66,66 \text{ atau } 67$$

Hasil dari rumus slovin didapatkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 66,66 atau 67 sampel yang terdiri dari 34 pegawai ASN dan 33 pegawai Non ASN. Metode penentuan sampel menggunakan teknik *stratified random sampling*.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang memberikan jawaban seperti rentang skor ataupun pertanyaan yang diberi bobot. Data kuantitatif pada penelitian ini diambil dari rentang skor jawaban kuisioner (Sugiyono, 2017). Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa angka atau skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diberikan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang bersumber atau didapatkan oleh penulis sendiri tanpa melakukan salinan data dari objek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Data primer didapatkan dengan cara menyebar angket langsung kepada para responden yang dituju. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau pada objek penelitian dilakukan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan maka, metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner atau angket. Kuisioner atau angket adalah data yang berasal dari pernyataan yang diberikan oleh peneliti kepada responden untuk menjawab pernyataan tersebut, agar mendapatkan informasi yang relevan. Dalam pembuatan kuisioner, digunakan teknik skala likert agar dapat mengukur pendapat atau persepsi

responden. Jawaban pada item pernyataan yang disebarkan kepada responden akan diberikan nilai atau skor sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2019)

3.6. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan diuji dan dianalisis dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 1 (satu) variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Data yang terkumpul akan diuji dan dianalisis dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26 dengan uji instrumen sebagai berikut.

1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji kebenaran jawaban para responden dari kuisisioner. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas untuk setiap item pernyataan adalah jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2022). Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner.

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran pada pengukuran ulang terhadap alat ukur dan gejala yang sama. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 2022). Kuisioner dikatakan reliabel atau layak apabila *cronbach's alpha* $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliabel atau tidak layak apabila *cronbach's alpha* $< 0,6$ (Ghozali, 2018). Setelah mengukur validitas maka perlu mengukur reliabilitas data, bahwa apakah alat ukur bisa digunakan ataupun tidak.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul melalui instrumen penelitian kuisioner sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik dari masing-masing responden berdasarkan data yang diperoleh serta mendeskripsikan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sahir, 2021). Koefisien korelasi juga merupakan bilangan yang digunakan dalam mengukur derajat suatu hubungan, meliputi kekuatan bilangan serta bentuk atau arah hubungan. Koefisien korelasi adalah analisis besar atau kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, artinya jika variabel yang satu naik atau turun maka variabel lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai koefisien ke +1, semakin kuat korelasi positifnya.
- b. Jika koefisien korelasi bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, artinya jika variabel yang satu naik atau turun maka variabel lainnya juga naik atau turun. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke -1, semakin kuat korelasi positifnya.
- c. Jika koefisien korelasi bernilai 0 (nol) maka variabel tidak menunjukkan korelasi.
- d. Jika koefisien korelasi bernilai +1 atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif sempurna.

Berikut nilai-nilai untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antar variabel.

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Sahir, 2021). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai yang diperoleh dari presentase nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan, yang memiliki nilai antara nol dan satu semakin mendekati angka satu maka koefisien tersebut memiliki hubungan yang

kuat atau besar dan dapat dinyatakan persamaan regresi semakin baik. Interpretasi koefisien determinasi sudah meliputi pada tabel 3.3, hanya saja interval koefisiennya menggunakan persen.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t atau biasa disebut uji parsial. Uji t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan seberapa besar bahwa apakah terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut.

- a. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
- b. Apabila nilai Sig. > 0,05 maka variabel Lingkungan Kerja (X) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana suatu variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini dapat dilihat definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X)	Suatu keadaan atau kondisi yang ada di sekitar lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Ruang yang dibutuhkan 6. Kemampuan untuk bekerja 7. Hubungan antar pegawai
Kinerja Pegawai (Y)	Suatu hasil kerja yang di capai oleh pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Kantor Dinas PUTRPKPP Kab. Maros

Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, kawasan Permukiman dan Pertanahan (PUTRPKPP) Kabupaten Maros merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang wilayah. Dinas PUTRPKPP berlokasi di Jl. Asoka No. 6 Maros Kecamatan Turikale Kabupaten Maros.

Dinas PUTRPKPP bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan rakyat, kawasan permukiman, serta pengelolaan pertanahan. Melalui tugas – tugas tersebut, Dinas PUTRPKPP memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung pembangunan daerah secara berkelanjutan serta mewujudkan tata ruang dan lingkungan yang layak bagi masyarakat Kabupaten Maros. Secara struktural, Dinas PUTRPKPP memiliki beberapa bidang antara lain, bidang bina marga, bidang bina konstruksi, bidang sumber daya air, bidang cipta karya dan kawasan permukiman, bidang tata ruang dan pertanahan, serta bidang perumahan.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas PUTRPKPP Kab. Maros

Visi : “Maros sejahtera, religius, maju, dan berkelanjutan”.

Misi :

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan beriman yang disertai dengan perlindungan jaminan sosial secara inklusif.
2. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi dan produktivitas daerah berbasis ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi.

3. Mewujudkan transformasi pemerintahan yang berintegritas dan adaptif berbasis smart government.
4. Mewujudkan stabilitas keamanan dan kondusifitas daerah guna memacu akselerasi pembangunan.
5. Mewujudkan ketahanan masyarakat secara inklusif berbasis nilai keagamaan.
6. Mewujudkan pemerataan pembangunan wilayah dan kawasan secara berkelanjutan.
7. Mewujudkan ketersediaan sarana prasarana secara berkualitas, terintegrasi dan adaptif.
8. Mewujudkan kesinambungan pembangunan berbasis daya saing daerah.

4.1.3 Tugas dan Fungsi Instansi

1. Tugas Dinas PUTRPKPP Kabupaten Maros

Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman, dan urusan pemerintahan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

2. Fungsi Dinas PUTRPKPP Kabupaten Maros

Dalam melaksanakan tugas, Dinas PUTRPKPP menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

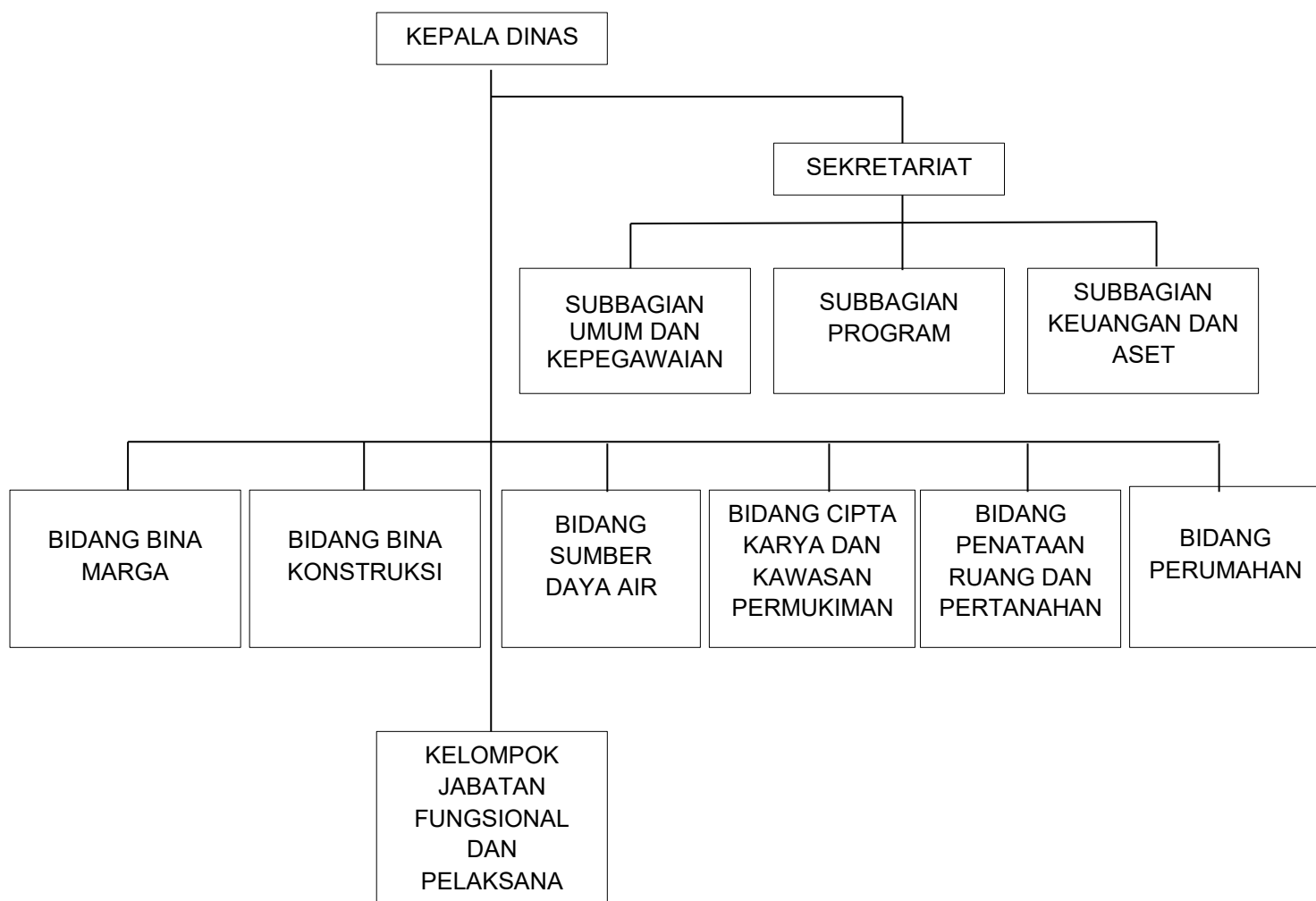
- a. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan urusan pemerinyahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan.

- b. Pelaksanaan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan.
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan.
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. Penyelenggaraan fungsi lainnya yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.4 Struktur Organisasi Instansi

Susunan organisasi Dinas terdiri atas:

- 1. Kepala Dinas
- 2. Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Subbagian umum dan kepegawaian
 - b. Subbagian program
 - c. Subbagian keuangan dan asset
- 3. Bidang bina marga
- 4. Bidang bina konstruksi
- 5. Bidang sumber daya air
- 6. Bidang cipta karya dan kawasan permukiman
- 7. Bidang tata ruang dan pertanahan
- 8. Bidang perumahan
- 9. Kelompok jabatan fungsional dan pelaksana.



Gambar 4.1 Struktur organisasi Dinas PUTRPKPP

Sumber: Dinas PUTRPKPP (2025)

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 67 responden yang berasal dari kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros. Maka jumlah kuisioner yang dibagikan yaitu sebanyak 67 orang. Dalam penelitian ini, mempertimbangkan karakteristik

responden yaitu, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status pekerjaan. Berikut uraian gambaran umum responden pada penelitian ini.

4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu laki – laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Jumlah dan persentase berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin		
Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki – laki	26	38,8%
Perempuan	41	61,2%
Total	67	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa sebagian besar para pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 41 atau 61,2%. Sedangkan jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 26 atau 38,8%. Pada karakteristik ini, perempuan lebih dominan dikarenakan responden perempuan lebih mudah dijangkau dan lebih banyak yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 20 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2 Jumlah dan persentase berdasarkan usia

Usia		
Keterangan	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	18	26,9%
31-40 tahun	24	35,8%
41-50 tahun	21	31,3%
51-60 tahun	4	6,0%
Total	67	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun yaitu berjumlah 18 responden atau 26,9%. Kemudian responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 24 atau 35,8%. Selanjutnya, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 21 atau 31,3%, dan responden yang berusia 51-60 tahun yaitu 4 responden atau 6,0%. Pada karakteristik ini, usia 31 – 40 tahun lebih banyak dikarenakan pada rentang usia ini pada umumnya telah berada pada tahap karir yang matang. Mereka telah melewati masa adaptasi awal, sehingga relevan untuk menilai bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerjanya.

4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden pada penelitian ini menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai Dinas PUTRKP Kabupaten Maros. Jenis pendidikan terakhir pegawai dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu SMA/SMK, D3, S1 dan S2.

Tabel 4.3 Jumlah dan persentase berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir		
Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	12	17,9%
D3	6	9,0%
S1	40	59,7%
S2	9	13,4%
Total	67	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa sebagian besar jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 40 responden atau 59,7%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 12 responden atau 17,9%, kemudian responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 9 responden atau 13,4%, dan responden dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 6 atau 9,0%. Pada karakteristik ini, pendidikan terakhir didominasi oleh S1 dikarenakan banyak instansi saat ini yang menetapkan pendidikan S1 sebagai syarat minimal untuk menduduki posisi tertentu, terutama dalam pekerjaan yang bersifat administratif.

4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang memiliki lama bekerja pada instansi yaitu 1 – 10 tahun, 11 – 20 tahun, dan 21 – 30 tahun. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.4 Jumlah dan persentase berdasarkan masa kerja

Masa Kerja		
Keterangan	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	28	41,8%
11-20 tahun	35	52,2%
21-30 tahun	4	6,0%
Total	67	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun berjumlah 35 responden atau 52,2%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun berjumlah 28 responden atau 41,8%, kemudian responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun berjumlah 4 responden atau 6,0%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja lebih banyak 11 – 20 tahun dikarenakan responden pada masa kerja ini umumnya masih

sangat aktif bekerja dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam sistem organisasi, sehingga lebih mudah dijangkau dan lebih bersedia untuk ikut serta dalam penelitian.

4.2.5 Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas status pekerjaan pegawai pada instansi yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Honorer.

Tabel 4.5 Jumlah dan persentase berdasarkan status pekerjaan

Status Pekerjaan		
Keterangan	Jumlah	Persentase
ASN	34	50,7%
Honorer	33	49,3%
Total	67	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang dengan status pekerjaan ASN berjumlah 34 responden atau 50,7%, kemudian responden dengan status pekerjaan Honorer berjumlah 33 responden atau 49,3%. Pada karakteristik ini jumlah ASN dan honorer hamper seimbang dikarenakan peneliti ingin merepresentasikan kedua kelompok secara adil.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 8 pernyataan dan 7 indikator yaitu penerangan/pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja, dan hubungan antar pegawai.

Dalam mengukur indikator – indikator tersebut, dilakukan secara kuantitatif yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai

kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing – masing indikator. Secara keseluruhan, persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Jawaban responden mengenai lingkungan kerja

		Lingkungan Kerja (X)			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	54	80.6	80.6	83.6
	Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6, hasil penyebaran kuisisioner pada pegawai Dinas PUTRPKPP Kabupaten Maros dengan penyebaran 67 kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan pada variabel lingkungan kerja, maka diperoleh rata – rata tanggapan responden yaitu cukup setuju sebanyak 2 responden atau 3,0%, rata – rata tanggapan responden setuju yaitu sebanyak 54 atau 80,6% dan rata – rata responden yang sangat setuju yaitu 11 atau 16,4%, yang artinya dalam pernyataan pada seluruh indikator pada variabel lingkungan kerja rata – rata menjawab atau menanggapi dengan setuju.

4.3.2 Deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini dibentuk dalam 8 pernyataan dan 6 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Pengukuran indikator- indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu melalui pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing – masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Jawaban responden mengenai kinerja pegawai

Kinerja Pegawai (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	56	83.6	83.6	91.0
	Sangat Setuju	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7, hasil penyebaran kuisisioner pada pegawai Dinas PUTRPPKPP Kabupaten Maros dengan penyebaran 67 kuisisioner yang terdiri dari 8 pernyataan, maka diperoleh tanggapan responden cukup setuju yaitu 5 atau 7,5%, rata – rata yang setuju sebanyak 56 atau 83,6%, dan sangat setuju yaitu 6 atau 9.0%, yang artinya dalam pernyataan pada seluruh indikator variabel kinerja pegawai rata – rata menjawab atau menanggapi dengan setuju.

4.4 Analisis Data dan Pembahasan

4.4.1 Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Teknik pengujian dalam menguji validitas instrumen dilakukan dengan program SPSS versi 26. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisisioner. Berikut adalah hasil uji validitas tiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,727	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X2	0,609	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X3	0,616	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X4	0,414	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X5	0,727	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X6	0,482	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X7	0,485	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	X8	0,564	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,594	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y2	0,716	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y3	0,741	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y4	0,668	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y5	0,663	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y6	0,488	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y7	0,631	0,2027	r hitung > r tabel	Valid
	Y8	0,588	0,2027	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat hasil pengujian sebaran kuisioner pada variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan melalui uji validitas yang terdiri masing – masing 8 item pernyataan yang hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas variabel pada penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	X1	0,609	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X2	0,645	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X3	0,645	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X4	0,745	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X5	0,609	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X6	0,683	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X7	0,674	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	X8	0,654	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,770	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y2	0,748	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y3	0,742	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y4	0,759	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y5	0,759	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y6	0,788	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y7	0,775	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel
	Y8	0,772	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,6.	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan pada setiap item pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi adalah analisis besar atau kekuatan hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data variabel lingkungan kerja sebagaimana terlampir pada halaman 61, maka dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10 Hasil uji koefisien korelasi (r)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.10 tersebut, menunjukkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,603. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.3 halaman 30, maka nilai 0,603 berada pada angka 0,60 – 0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros.

3. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi lingkungan kerja (X) mempengaruhi kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Hasil uji koefisien determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.354	.328

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.11, yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 0,364 atau 36,4%.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 36,4%, sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis (uji t) bertujuan untuk mengetahui bahwa apakah hipotesis diterima atau ditolak. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan Lingkungan Kerja (X) dengan Kinerja Pegawai (Y), sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil uji hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.608	.397		4.052	.000
Lingkungan Kerja	.582	.095	.603	6.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,098, sementara nilai t_{tabel} pada lampiran 1.8 halaman 75, menunjukkan nilai sebesar 1,667. Berdasarkan hal tersebut, didapatkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, yang artinya secara parsial terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Selanjutnya nilai Sig. yang diperoleh sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya, lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.4.3 Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros dengan menggunakan responden sebanyak 67 pegawai yang merupakan pegawai aktif di instansi tersebut, maka penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, namun meskipun lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tergolong dalam kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor lingkungan kerja, terdapat faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup beberapa indikator seperti, penerangan/pencahayaan, ruangan kerja yang memiliki pencahayaan yang cukup dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi pegawai. Pencahayaan yang baik dapat membantu mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan kenyamanan saat bekerja, pegawai merasa lebih produktif ketika ruang kerja tidak terlalu redup maupun terlalu silau sehingga aktivitas pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

Suhu udara juga merupakan indikator yang penting dalam lingkungan kerja. Ruangan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan saat bekerja. Selanjutnya, kebisingan juga merupakan indikator yang perlu diperhatikan. Suara bising seperti suara dari luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja. Lingkungan kerja yang tenang membuat pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan tugas. Penggunaan warna juga merupakan salah satu indikator dalam lingkungan kerja, pemilihan warna yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang lebih segar sehingga pegawai merasa lebih nyaman untuk berlama – lama bekerja di dalam ruangan.

Indikator lingkungan kerja selanjutnya yaitu ruang yang dibutuhkan, yaitu ruang kerja yang luas dan tidak sempit yang memungkinkan pegawai untuk bergerak bebas, menyimpan dokumen dengan rapi, dan mengatur peralatan kerja dengan baik. Ruang kerja yang sempit dapat menyebabkan rasa tidak nyaman dan membatasi pergerakan pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Indikator lingkungan kerja selanjutnya yaitu hubungan antar pegawai. Hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja sangat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kerjasama yang baik antar pegawai, komunikasi terbuka, dan sikap saling menghargai dapat membentuk suasana kerja yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik atau kondisi lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan semangat bekerja, dengan begitu maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Siagian dalam Saprianto, J (2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya

organisasi, kepemimpinan, dan lain – lain. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung pada pegawai terutama dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya. H dan Emy Susanty (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila lingkungan kerja pegawai baik, maka pegawai akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja pegawai kurang baik, maka akan membuat pegawai sulit untuk mengerjakan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Maros dan Ha diterima.

5.2 Saran

1. Bagi Kantor Dinas PUTRPKPP Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Instansi diharapkan dapat memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja seperti tingkat kebisingan. Suara bising yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar pihak instansi melakukan upaya untuk mengurangi kebisingan, misalnya dengan penataan ulang ruang kerja dan memberikan sekat pada setiap meja pegawai guna menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan nyaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, serta dapat menggunakan alat analisis yang berbeda seperti analisis kualitatif melalui wawancara sehingga didapatkan hasil yang lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dan Josiah, T. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Propinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 04(01), 11–18.
- Ahmad, A. J dkk (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KMAP)*.
- Aliyas, S. S., dkk (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Bogor. *Essence: Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience*, 1(1), 15–28.
- Atmaja, I. M. A. B., dkk (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pradnya BhaktiIndonesia Denpasar. *Jurnal Emas*, 4(7).
- Bayu dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Vol. 1, Issue 1). Bekasi - Jawa Barat : PT Kimshafi Alung Cipta dan Penulis.
- Darmawan, R. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Demokrawati, F. A. (2014) Analisis Quick Count dengan Menggunakan Metode Stratified Random Sampling (Studi Kasus Pemilu Walikota Bandung 2013). *Skripsi : Fiqa Adha Demokrawati, Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali (2018) *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Skripsi: Agung Gumelar Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi*, 12.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Humairoh, I., dan Faruq, U. (2023). Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 4(2), 69–75.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang : Media Nusa Creative.

- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Kitta, S., dkk (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1).
- Lestari. (2018). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tanaman dan Obat Direktorat Jenderal Holtikultura Kementerian Pertanian Republik Indonesia*. Skripsi : Lestari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
- Lestari, Dewi (2023) *Kinerja Pegawai*. Bandung : Wudina Media Utama
- Nasihin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1.
- Mardiyah, Anis and Purba, Charles Bohlen. 2019. *The Effect of Competency, Training, and Education, and Career Development on Employees Performance at Hermina Hospital*. *Journal of Innovative Science and Research Technology* 4(2) Hal 313-323.
- Pahira, S. H., dan Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817.
- Putri, W. I. B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*.
- Sabilalo, M. A. dkk (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*. Vol 3, No 2.
- Sahir, S.H. (2021) *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sapriyanto. J (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *JIADS*. Vol 18. No 2.
- Sedarmayanti, (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soelistya dkk. (2021). *Buku Referensi Stong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Sidoarjo : Nizamia Learning Center.

- Sugiyono. (2017) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2019) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2022) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prananda Media Group
- Suwaldiyana, (2021). The Increasing of Employee Performance Through Discipline, Motivation, and Organizational Culture Suwaldiyana. *Innovation Research Journal*, 2(1).
- Syahputri, A. Z., dkk (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*.
- Tarmizi, A dan Hutasuhut, J (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*
- Wicaksana, A. (2016) 'Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia', *Jurnal Manajemen*.
- Wijaya, H dan Susanty, E (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *JurnalEcoment Global*. Vol 2. No 1.
- Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

LAMP IRAN

Lampiran 1.1 Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner ini merupakan instrument penelitian dalam rangka penulisan skripsi program sarjana Strata 1 (S1) yang dilakukan oleh:

Nama : Nur Hikmah
NIM : 2161201014
Prodi/Fakultas : Manajemen / Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Muslim Maros

Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini secara lengkap dan benar, informasi yang diterima dari kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terimakasih atas ketersediaan dan partisipasinya.

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan data identitas pada bagian responden.
2. Baca dan jawablah semua pernyataan secara teliti.
3. Berilah tanda *checklist* (✓) pada pilihan yang telah disediakan.

B. Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki
☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 20 – 30 Tahun ☐ 41 – 50 Tahun
☐ 31 – 40 Tahun ☐ 51 – 60 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA / SMK ☐ S1
☐ D3 ☐ S2
5. Masa Kerja : ☐ 1 – 10 Tahun ☐ 31 – 40 Tahun
☐ 11 – 20 Tahun ☐ 41 – 50 Tahun
☐ 21 – 30 Tahun ☐ 51 – 60 Tahun
6. Status Pekerjaan : ☐ ASN
☐ PPPK
☐ HONORER

C. Kriteria Penilaian

Setiap butir pertanyaan terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban. Adapun skala responnya sebagai berikut:

Kriteria	Keterangan	Keterangan
SS	Sangat Setuju/Baik/Suka	5
S	Setuju Setuju/Baik/Suka	4
CS	Cukup Setuju Setuju/Baik/Suka	3
TS	Tidak Setuju Setuju/Baik/Suka	2
STS	Sangat Tidak Setuju Setuju/Baik/Suka	1

D. Daftar Pernyataan

1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Penerangan/Pencahayaan						
1.	Saya merasa bahwa penerangan/pencahayaan dalam ruangan saya bekerja sudah sangat baik.					
Suhu Udara						
2.	Saya merasa suhu diruangan tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja karena tidak terlalu panas atau terlalu dingin.					
Kebisingan						
3.	Saya merasa terganggu dan tidak dapat bekerja dengan baik karena suara bising ditempat kerja.					
4.	Saya merasa suara bising mempengaruhi konsentrasi saya saat bekerja.					
Penggunaan Warna						
5.	Saya merasa desain pewarnaan ruangan tempat saya bekerja memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.					
Ruang yang dibutuhkan						
6.	Saya merasa ruang kerja ditempat saya bekerja belum cukup luas.					
Kemampuan untuk bekerja						
7.	Saya mampu bekerja dengan baik karena adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja yang membuat saya merasa tenang dan aman dalam bekerja.					

Hubungan Antar Pegawai					
8.	Saya merasa bahwa saya dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja.				

2. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan harapan atasan.					
Kuantitas Kerja						
2.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh atasan.					
3.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Ketepatan Waktu						
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
5.	Saya jarang terlambat dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan					
Efektivitas						
6.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.					
Kemandirian						
7.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa bantuan orang lain.					
Komitmen Kerja						
8.	Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.					

Lampiran 1.2 Surat Izin Penelitian

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : feb@umma.ac.id ,Kode Pos 90511
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



Maros, 04 Mei 2025

Nomor : 070/S1/FEB-UMMA/PM/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan
Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros**
Di
Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengany Rahmat Allah SWT, dalam rangka rencana penulisan Skripsi Progam S1
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros bagi
mahasiswa:

Nama	: Nur Hikmah
NIM	: 2161201014
Progam Studi	: S1 Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
No. Hp	: 083138775854
Email	: nurhikmahjaelani9@gmail.com
Judul penelitian	: "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros"
Lokasi	: Jl. Asoka No.5, Pettuadde, Kec. Turikale, Kab. Maros
Pembimbing 1	: ABDUL HAFID BURHAMI, S.E., M.M.
Pembimbing 2	: A. TENRI JAYA, S.E., M.M.

Kami mohon kiranya berkenan memberikan Rekomendasi Izin
Pengambilan/Permintaan data dan Infomasi yang diperlukan dalam rangka penulisan
Skripsi mahasiswa di atas.

Demikian permohonan kami sampaikan. Atas segala bantuan dan kerjasama yang
baik, kami ucapkan banyak terimakasih.

Dekan,

Dr. Mustafa, S.E., M.Ak
NIP : 0931127803

Tembusan Kepada Yth.

1. Rektor Universitas Muslim Maros
2. Arsip

Lampiran 1.3 Surat Persetujuan Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS PEKERJAAN UMUM, TATA RUANG, PERUMAHAN,
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN

Jalan Asoka No. 6 Maros Kecamatan Turikale Kabupaten Maros
Telp. (0411) 372132 Kode Pos 90516, e-mail : dputr_pp@maroskab.go.id

Maros, 16 Mei 2025

Nomor : 506/G00/PUTRPPKPP-SEK
Lamp. : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
di-
Maros

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor 070/S1/FEB-UMMA/PM/2025 tanggal 04 Mei 2025 tentang Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian.

Berdasarkan pertimbangan, maka pada prinsipnya mahasiswa(i) yang tersebut namanya di bawah ini dapat kami terima untuk melakukan Penelitian ataupun pengambilan/permintaan data dan informasi sepanjang mengikuti peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros, sebagai berikut :

NO.	NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN
1.	Nur Hikmah	2161201014	Manajemen

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. KEPALA DINAS

Ir. H. M. ALFIAN AMRI, M.Si., CCMS, CGCAE
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 196612261993011001

Lampiran 1.4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : S38/600/PUTRPPKPP-SEK

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir. H. M. ALFIAN AMRI, M.Si., CCMS, CGCAE.
NIP. : 196612261993011001
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda / IV.c
Jabatan : Plt. Kepala Dinas

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa(i) yang tersebut namanya di bawah ini, telah melakukan Penelitian ataupun pengambilan data dan informasi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros, sebagai berikut :

NO.	NAMA MAHASISWA	NIM	JURUSAN
1.	Nur Hikmah	2161201014	Manajemen

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Maros, 22 Mei 2025

Plt. KEPALA DINAS



Ir. H. M. ALFIAN AMRI, M.Si., CCMS, CGCAE.

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP. 196612261993011001

Lampiran 1.5 Tabulasi Jawaban Responden

No.	Lingkungan Kerja (X)								Total	Rata – rata (X)
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		
1	4	3	3	3	4	3	3	4	27	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4
6	4	4	3	4	4	4	4	5	32	4
7	3	4	3	3	3	3	5	5	29	4
8	5	4	3	3	5	5	3	5	33	4
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
13	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4
14	4	4	3	2	4	4	4	4	29	4
15	5	4	5	2	5	4	5	5	35	4
16	4	5	4	2	4	4	4	4	31	4
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4
18	4	4	4	5	4	3	4	4	32	4
19	4	5	4	5	4	3	3	4	32	4
20	4	3	2	4	4	5	4	4	30	4
21	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
23	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5
24	5	3	4	4	5	5	3	5	34	4
25	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4
26	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4
27	4	5	4	3	4	5	4	5	34	4
28	4	3	4	3	4	4	4	5	31	4
29	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4
30	5	4	4	3	5	4	4	4	33	4
31	5	4	4	2	5	5	4	5	34	4
32	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4
33	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4
34	4	4	2	3	4	3	4	4	28	4
35	4	4	5	2	4	5	4	5	33	4
36	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4
37	5	5	5	5	5	4	4	4	37	5

38	4	3	3	3	4	4	4	4	29	4
39	3	5	5	3	3	5	3	5	32	4
40	4	4	4	3	4	4	4	5	32	4
41	5	4	4	4	5	3	5	4	34	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
46	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5
47	5	4	4	2	5	4	4	4	32	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4
50	5	3	4	4	5	3	4	4	32	4
51	3	4	4	4	3	3	3	4	28	4
52	5	4	5	5	5	4	4	4	36	5
53	3	4	4	3	3	3	4	5	29	4
54	4	5	4	5	4	4	4	5	35	4
55	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4
56	5	4	5	4	5	4	4	5	36	5
57	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5
58	5	5	5	3	5	4	3	5	35	4
59	5	5	5	4	5	4	4	5	37	5
60	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4
61	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4
62	5	5	5	3	5	3	4	5	35	4
63	2	2	4	5	2	5	2	4	26	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
65	4	5	4	3	4	4	4	4	32	4
66	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5
67	4	4	4	4	4	3	2	4	29	4

No.	Kinerja Pegawai (Y)								Total	Rata – rata (Y)
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4
4	4	5	4	4	4	4	3	5	33	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
6	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4
7	2	3	4	3	4	5	2	3	26	3

8	4	4	4	3	3	3	3	5	29	4
9	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
11	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4
12	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4
13	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4
14	3	4	4	3	4	4	3	4	29	4
15	4	5	4	5	4	5	3	5	35	4
16	3	4	5	4	5	4	4	4	33	4
17	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4
18	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4
19	4	5	5	4	3	3	4	4	32	4
20	4	4	3	2	2	4	3	4	26	3
21	5	5	5	4	4	5	3	5	36	5
22	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4
23	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4
24	4	4	3	4	3	3	3	5	29	4
25	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4
26	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4
27	4	4	5	4	3	4	4	4	32	4
28	4	4	3	4	3	4	3	4	29	4
29	3	4	4	5	4	4	3	4	31	4
30	4	4	4	4	4	4	3	5	32	4
31	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4
32	4	4	4	4	3	3	3	4	29	4
33	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4
34	4	3	4	2	4	4	3	4	28	4
35	4	3	4	5	5	4	4	4	33	4
36	4	4	4	3	3	4	3	4	29	4
37	4	5	5	5	3	4	4	5	35	4
38	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3
39	5	5	5	5	5	3	3	3	34	4
40	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4
41	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
45	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5
46	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4
47	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4

49	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4
50	4	3	3	4	3	4	4	5	30	4
51	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4
52	3	4	4	5	4	4	3	5	32	4
53	4	5	4	4	4	4	4	3	32	4
54	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4
55	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4
56	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4
57	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5
58	5	5	5	5	4	3	3	5	35	4
59	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5
60	3	5	5	4	4	4	4	4	33	4
61	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4
62	5	5	5	5	4	4	4	5	37	5
63	3	3	2	4	3	2	3	2	22	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
65	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4
66	3	4	5	4	4	4	1	5	30	4
67	4	4	4	4	3	2	3	4	28	4

Lampiran 1.6 Hasil Uji SPSS versi 26

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)

		Statistics							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.22	4.12	4.01	3.64	4.22	4.07	3.94	4.39
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		2	2	2	2	2	3	2	4
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		283	276	269	244	283	273	264	294

Saya merasa bahwa penerangan/pencahayaan dalam ruangan saya bekerja sudah sangat baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	4	6.0	6.0	7.5
	Setuju	41	61.2	61.2	68.7
	Sangat Setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa suhu diruangan tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja karena tidak terlalu panas atau terlalu dingin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	7	10.4	10.4	11.9
	Setuju	42	62.7	62.7	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa terganggu dan tidak dapat bekerja dengan baik karena suara bising ditempat kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Cukup Setuju	9	13.4	13.4	16.4
	Setuju	42	62.7	62.7	79.1
	Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa suara bising mempengaruhi konsentrasi saya saat bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.9	11.9	11.9
	Cukup Setuju	20	29.9	29.9	41.8
	Setuju	27	40.3	40.3	82.1
	Sangat Setuju	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa desain pewarnaan ruangan tempat saya bekerja memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	4	6.0	6.0	7.5
	Setuju	41	61.2	61.2	68.7
	Sangat Setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa ruang kerja ditempat saya bekerja belum cukup luas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	13	19.4	19.4	19.4
	Setuju	36	53.7	53.7	73.1
	Sangat Setuju	18	26.9	26.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya mampu bekerja dengan baik karena adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kerja yang membuat saya merasa tenang dan aman dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Cukup Setuju	8	11.9	11.9	14.9
	Setuju	49	73.1	73.1	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa saya dapat bekerja sama dan bersosialisasi dengan rekan kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	41	61.2	61.2	61.2
	Sangat Setuju	26	38.8	38.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	54	80.6	80.6	83.6
	Sangat Setuju	11	16.4	16.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

b. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.96	4.15	4.12	4.01	3.76	3.94	3.46	4.22
Mode		4	4	4	4	4	4	3	4
Minimum		2	3	2	2	2	2	1	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		265	278	276	269	252	264	232	283

Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan harapan atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	10	14.9	14.9	16.4
	Setuju	47	70.1	70.1	86.6
	Sangat Setuju	9	13.4	13.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	10.4	10.4	10.4
	Setuju	43	64.2	64.2	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	7	10.4	10.4	11.9
	Setuju	42	62.7	62.7	74.6
	Sangat Setuju	17	25.4	25.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Cukup Setuju	9	13.4	13.4	16.4
	Setuju	42	62.7	62.7	79.1
	Sangat Setuju	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya jarang terlambat dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	21	31.3	31.3	32.8
	Setuju	38	56.7	56.7	89.6
	Sangat Setuju	7	10.4	10.4	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Cukup Setuju	8	11.9	11.9	14.9
	Setuju	49	73.1	73.1	88.1
	Sangat Setuju	8	11.9	11.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa bantuan orang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	6.0	6.0	7.5
	Cukup Setuju	30	44.8	44.8	52.2
	Setuju	27	40.3	40.3	92.5
	Sangat Setuju	5	7.5	7.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Cukup Setuju	4	6.0	6.0	7.5
	Setuju	41	61.2	61.2	68.7
	Sangat Setuju	21	31.3	31.3	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	7.5	7.5	7.5
	Setuju	56	83.6	83.6	91.0
	Sangat Setuju	6	9.0	9.0	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.312*	.311*	.036	1.000**	.174	.360**	.306*	.727**
	Sig. (2-tailed)		.010	.010	.770	.000	.159	.003	.012	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X2	Pearson Correlation	.312*	1	.410**	.126	.312*	.118	.256*	.332**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.311	.010	.341	.037	.006	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X3	Pearson Correlation	.311*	.410**	1	.202	.311*	.192	.076	.298*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001		.102	.010	.119	.542	.014	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X4	Pearson Correlation	.036	.126	.202	1	.036	.092	-.012	.011	.414**
	Sig. (2-tailed)	.770	.311	.102		.770	.459	.924	.932	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X5	Pearson Correlation	1.000**	.312*	.311*	.036	1	.174	.360**	.306*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.010	.770		.159	.003	.012	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X6	Pearson Correlation	.174	.118	.192	.092	.174	1	.122	.365**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.159	.341	.119	.459	.159		.324	.002	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X7	Pearson Correlation	.360**	.256*	.076	-.012	.360**	.122	1	.234	.485**
	Sig. (2-tailed)	.003	.037	.542	.924	.003	.324		.057	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

X8	Pearson Correlation	.306*	.332**	.298*	.011	.306*	.365**	.234	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.012	.006	.014	.932	.012	.002	.057		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.727**	.609**	.616**	.414**	.727**	.482**	.485**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.549**	.417**	.302*	.169	-.008	.341**	.317**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.172	.951	.005	.009	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y2	Pearson Correlation	.549**	1	.681**	.449**	.254*	.156	.310*	.323**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.038	.209	.011	.008	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y3	Pearson Correlation	.417**	.681**	1	.410**	.468**	.256*	.280*	.312*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.037	.022	.010	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y4	Pearson Correlation	.302*	.449**	.410**	1	.482**	.076	.325**	.311*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.001		.000	.542	.007	.010	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y5	Pearson Correlation	.169	.254*	.468**	.482**	1	.427**	.337**	.208	.663**
	Sig. (2-tailed)	.172	.038	.000	.000		.000	.005	.092	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y6	Pearson Correlation	-.008	.156	.256*	.076	.427**	1	.253*	.360**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.951	.209	.037	.542	.000		.039	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y7	Pearson Correlation	.341**	.310*	.280*	.325**	.337**	.253*	1	.219	.631**
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.022	.007	.005	.039		.075	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
Y8	Pearson Correlation	.317**	.323**	.312*	.311*	.208	.360**	.219	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.009	.008	.010	.010	.092	.003	.075		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67
TOTAL	Pearson Correlation	.594**	.716**	.741**	.668**	.663**	.488**	.631**	.588**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67

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

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

b. Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja (X)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	.609
X2	.645
X3	.645
X4	.745
X5	.609
X6	.683
X7	.674
X8	.654

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	.770
Y2	.748
Y3	.742
Y4	.759
Y5	.759
Y6	.788
Y7	.775
Y8	.772

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

4. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 ^a	.364	.354	.328

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

5. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.608	.397		4.052	.000
	Lingkungan Kerja	.582	.095	.603	6.098	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 1.7 R Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 1.8 T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 1.9 Dokumentasi Penelitian



RIWAYAT HIDUP



NUR HIKMAH, lahir di Pulau Sarappo Caddi pada tanggal 08 Januari 2003. Anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Jaelani dan Ibu Minasa. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015 di SD Negeri Barrang Lompo, kemudian pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 SATAP Liukang Tupabbiring dan lulus pada tahun 2018, selanjutnya pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Maros dan lulus pada tahun 2021. Penulis kemudian melanjutkan program pendidikan strata 1 (S1) dan terdaftar sebagai mahasiswa pada tahun 2021 di Universitas Muslim Maros pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) dengan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), kemudian pada tahun 2025 penulis berhasil menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Strata 1 (S1) dengan judul skripsi **"Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Tata Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Maros"**