

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PARIWISATA DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI



**FYRDA NURULLATHIFAH
105721114819**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

Fyrda Nurullathifah
105721114819

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“MEMULAI DENGAN PENUH KEYAKINAN, MENJALANKAN DENGAN PENUH KEIKHLASAN, MENYELESAIKAN DENGAN PENUH BAHAGIA.”

“MAKA SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ADA KEMUDAHAN. MAKA APABILA ENKKAU TELAH SELESAI(DARI SESUATU URUSAN), TETAPLAH BEKERJA KERAS (UNTUK URUSAN YANG LAIN). DAN HANYA KEPADA TUHAN MULAH ENKKAU BERHARAP.”

(QS. AL INSYIRAH: 6-8)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karuniannya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.
Alhamdulillah Rabbil'alaamiin**

Dengan kerendahan hati dan rasa syukur, Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orangtuaku tercinta, orang yang tersayang, sahabat-sahabatku, teman-teman yang telah membantu saya dan almamaterku.

PESAN DAN KESAN

Pesan dan kesan selama belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar terasa jiwa kompetisinya dalam hal yang positif dengan cara yang baik serta menjunjung jiwa integritas



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
Nama Mahasiswa : Fyrda Nurullathifah
No.Stambuk/ NIM :105721114819
Program Studi :Manajemen
Fakultas :Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi :Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 3 September 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Drs.H.A.Muhiddin Daweng., M.M
NIDN: 8816401019

Pembimbing II

M. Hidayat, S.E., M.M
NIDN: 0909059001

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Fyrda Nurullathifah, Nim: 105721114819 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 14 Safar 1445 H / 31 Agustus 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Safar 1445 H
31 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
2. Muh. Nur R, SE.,MM
3. Sri Andayaningsih, SE.,MM
4. Hj. Nurinaya ST., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fyrda Nurullathifah
Stambuk : 105721114819
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 3 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,

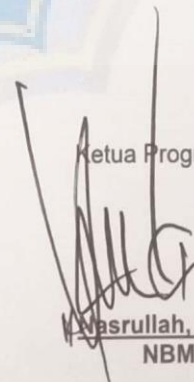


Fyrda Nurullathifah
NIM: 105721114819

Diketahui Oleh:



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM:651 507



M. Wasrullah, SE., MM.
NBM:1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fyrda Nurullathifah
NIM : 105721114819
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas
Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 3 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,


Fyrda Nurullathifah
NIM: 105721114819



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Sarbini dan ibu Ermi Marluki yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah. S.E., M.M** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Drs. H.A.Muhiddin Daweng., M.M** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak **M.Hidayat, S.E., M.M** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Ibu **Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,MM** selaku Penasehat Akademik yang sudah meluangkan waktu memberikan arahan dan pengetahuan selama proses kuliah berlangsung.
7. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Segenap Kepala Dinas dan pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang memberikan izin meneliti.
10. Para rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih kepada Pikom IMM FEB Unismuh Makassar dan HMJ Manajemen Unismuh Makassar yang telah memberikan pengalaman dari pembelajaran serta relasi kepada penulis yang tidak didapatkan dalam bangku perkuliahan.
12. Andi Cinranti Nur Amaly, Fitra Fadila, dan Andi Kirana yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
13. Untuk sahabat Kuliah Hasnira, Sylva, Sri Wahyuni, Nurul Fiqtra, Riska Nofriana, Siti Ananda Nadira Safitri Reza Kirana Dan teman-teman MAN19E terima kasih atas semangat, bantuan dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
14. Untuk Muhammad Dhika Rizky Perdana, terima kasih sudah membantu dan menemani dalam suka maupun duka.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat,

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 14 Agustus 2023

Fyrda Nurullathifah

ABSTRAK

Fyrda Nurullathifah, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Muhiddin Daweng dan M.Hidayat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini 57 orang pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis. Data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan statistik melalui SPSS versi 26, dimana Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana nilai koefisien variabel sebesar 0.845 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.807 > 2.004$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

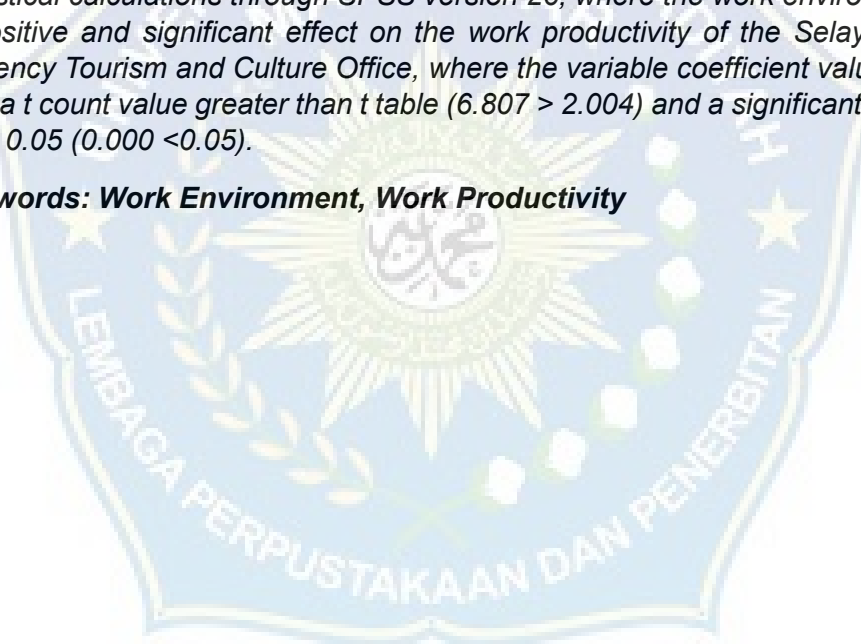


ABSTRACT

Fyrda Nurullathifah, 2023. The Influence of the Work Environment on Work Productivity of the Office of Tourism and Culture of the Selayar Islands Regency. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Muhiddin Daweng and M.Hidayat.

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on the work productivity of the employees of the Office of Tourism and Culture of the Selayar Islands Regency. This research is a descriptive research with a quantitative approach. The sample in this study were 57 employees of the Office of Tourism and Culture of the Selayar Islands Regency. The data analysis method used is Validity Test, Reliability Test, Simple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing. The data obtained from the distributed questionnaires relate to the problem under study. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The results showed that the statistical calculations through SPSS version 26, where the work environment has a positive and significant effect on the work productivity of the Selayar Islands Regency Tourism and Culture Office, where the variable coefficient value is 0.845 with a t count value greater than t table ($6.807 > 2.004$) and a significant value less than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Work Environment, Work Productivity



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2. Lingkungan Kerja.....	9
3. Produktivitas Kerja.....	14
B. Tinjauan Empiris.....	18
C. Kerangka Berpikir.....	24
D. Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Populasi Dan Sampel	27

E. Metode Pengumpulan Data.....	28
F. Definisi Operasional Variabel.....	28
G. Metode analisis Data.....	32
H. Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	37
C. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	24
4.1	Struktur Organisasi.....	36



DAFTAR TABEL

Nomor	Uraian	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	31
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
4.5	Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	39
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	41
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	43
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	45
4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	46
4.10	Reability Statistics Lingkungan Kerja.....	46
4.11	Reability Statistics Produktivitas Kerja.....	47
4.12	Coefficients.....	47
4.13	Hasil Uji T.....	49
4.14	Model Summary.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Uraian	Halaman
1	Kuesioner Penelitian.....	59
2	Data Penelitian.....	62
3	Hasil Olah Data SPSS.....	65
4	Surat Izin Penelitian.....	76
5	Dokumentasi.....	80
6	Bukti Plagiasi Bab I-V dan Surat Keterangan Bebas Plagiat....	81



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen organisasi yang fokus pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat krusial dalam organisasi karena keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada efektivitas penggunaan sumber daya yang efisien. Dalam organisasi yang besar dan kompleks, manajemen bertanggung jawab untuk mengelola, mengawasi, dan mengevaluasi produktivitas pusat-pusat pertanggungjawaban untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan umum organisasi. Oleh karena itu, tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia secara baik agar karyawan merasa puas dalam bekerja di organisasi. Manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan pelatihan karyawan untuk menjadi handal dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi organisasi, baik organisasi profit maupun pemerintah. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dapat menjadi faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, sedangkan sumber daya manusia yang tidak berkualitas dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi profit adalah organisasi yang bertujuan untuk mencari keuntungan, sedangkan organisasi pemerintah adalah organisasi yang

bertanggung jawab untuk menyediakan pelayanan publik kepada masyarakat. Namun, meskipun tujuan dan fungsi organisasi tersebut berbeda, namun keduanya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan dan menjalankan fungsinya dengan baik. Dalam organisasi profit, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap organisasi pasti akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomenal guna mendukung tingkat produktivitas karyawan, dan semua itu dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Sebuah lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Terdapat dua aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik, yang meliputi kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, dan lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi hubungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Arif & Agussalim (2021) menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas adalah kemampuan mental yang memiliki semangat untuk bekerja keras dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan mental ini meliputi kerja sama, disiplin, dan keinginan untuk meningkatkan pengetahuan. Menurut (Sedarmayanti, 2012) produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sedangkan menurut (Hasibun, 2012) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outpunya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan (Novisusanti, 2017) Ada berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai seperti sikap mental, lingkungan kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industri, penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Produktivitas sendiri adalah kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa, serta berdampak pada peningkatan standar hidup.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah salah satu dinas yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar. Dinas ini memiliki tugas pokok dan fungsi untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pariwisata dan kebudayaan.

Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 1, Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar. Kantor ini memiliki luas sekitar 1.000 meter persegi. Kantor ini terdiri dari beberapa ruangan, yaitu ruang kerja kepala dinas, ruang kerja sekretaris daerah, ruang kerja kepala bidang, ruang kerja staf, ruang rapat, dan ruang tunggu. Jumlah pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar saat ini sebanyak 57 orang. Pegawai tersebut terdiri dari berbagai jenjang jabatan, mulai dari jabatan pelaksana, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional.

Kerja operasional Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dinas ini melaksanakan berbagai kegiatan. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki peran penting dalam meningkatkan perekonomian Kabupaten Kepulauan Selayar. Dinas ini diharapkan dapat mengembangkan potensi pariwisata di Kabupaten Kepulauan Selayar sehingga dapat menarik wisatawan untuk berkunjung ke Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pegawai negeri sipil memiliki peran yang penting dalam organisasi, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan dan pengawasan pembangunan negara. Oleh karena itu, mereka perlu didorong untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka agar dapat bekerja dengan produktif. Hal ini dapat tercapai dengan memberikan kesempatan dan lingkungan kerja yang positif bagi setiap pegawai.

Berdasarkan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur hak dan kewajiban pekerja

serta pengusaha, termasuk ketentuan mengenai lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman bagi pekerja. Dan berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini mengatur tentang pengelolaan kepegawaian dalam suatu instansi pemerintah, termasuk di dalamnya Dinas Pariwisata dan Budaya. Dalam undang-undang ini juga diatur tentang kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya aparatur. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini mengatur tentang tata cara pemberian sanksi disiplin kepada pegawai negeri sipil, termasuk di dalamnya sanksi terhadap pegawai yang tidak bekerja secara produktif.

Dalam konteks kabupaten kepulauan selayar, yang merupakan wilayah kepulauan dengan potensi pariwisata dan budaya yang kaya, penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pariwisata dan kebudayaan menjadi semakin penting. Faktor-faktor lingkungan kerja seperti kepemimpinan, komunikasi, dukungan organisasi, dan fasilitas kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini melihat kondisi lingkungan kerja dikantor tersebut dan bagaimana faktor tersebut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini relevan dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas kepada masyarakat dalam bidang Pariwisata dan Budaya. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk

mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat topik penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar?”

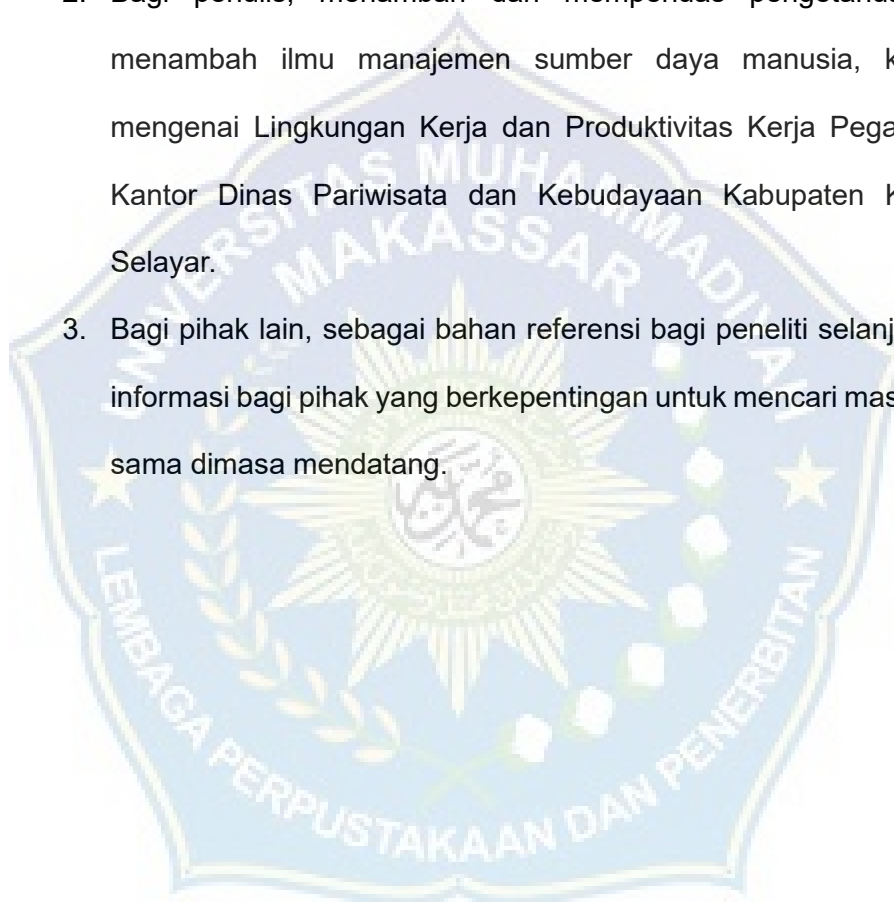
C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk “Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi instansi, sebagai bahan referensi untuk pihak kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja Pegawai melalui penerapan Lingkungan Kerja yang tepat.
2. Bagi penulis, menambah dan memperluas pengetahuan dalam menambah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mencari masalah yang sama dimasa mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu disiplin atau metode yang digunakan untuk mengelola peran dan hubungan antara individu dengan sumber daya manusia dengan cara yang optimal sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2017), menjelaskan “management sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Sutrisno (2017) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut Hasibuan (2018) “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”. Ardana (2017) “mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan

perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menjalankan kegiatan perusahaan, lingkungan kerja mencakup semua faktor yang berada di sekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi mereka secara langsung atau tidak langsung dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ketika lingkungan kerja menyenangkan, maka pekerja akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, maka semangat dan motivasi pekerja dapat menurun.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas mereka setiap hari. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja tempat mereka bekerja, mereka akan lebih produktif dan menggunakan waktu kerja dengan lebih efektif. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara semua pegawai, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan kondisi fisik lingkungan tempat pegawai bekerja.

Menurut Kasmir (2016), bahwa lingkungan kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada di tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan

kerja dengan sesama rekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang.

Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kondisi kerja dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong semangat kerja.

Menurut Busro (2018) Lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:57), "Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.

e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya (2016:34) sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Serdamayanti (2017)

1. Pencahayaan diruangan kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawannya.

2. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

3. Warna

Warna dapat dipengaruhi terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

4. Musik di Tempat Kerja

Musik mampu merangsang dan membangkitkan karyawan dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati karyawan dapat meningkatkan rasa aman”

Indikator lingkungan kerja Non Fisik menurut Serdamayanti (2017)

1. Hubungan Rekan Kerja

Setingkat Hubungan dengan rekan kerja kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja.

2. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

3. Kerjasama Antar Pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara

hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas 10 mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

b. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut pandangan Sutrisno (2010), terdapat beberapa indikator yang perlu digunakan untuk mengukur produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sangat penting bagi seorang karyawan. Keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut secara efektif dan efisien.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Mengupayakan peningkatan kualitas hasil yang dicapai merupakan hal yang penting. Hasil yang baik akan memberikan kepuasan baik bagi pekerja maupun pihak lain yang memanfaatkan hasil kerja tersebut. Oleh karena itu, produktivitas kerja harus dimanfaatkan sebaik mungkin oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Indikator ini mencakup usaha untuk terus meningkatkan kinerja dari hari ke hari. Hal ini dapat dilihat dari dedikasi dalam bekerja dan pencapaian hasil pada hari tertentu dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Selalu berupaya meningkatkan kemampuan kerja melalui pengembangan diri. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan menghadapi tantangan dan harapan yang dihadapi

dalam pekerjaan. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin penting pengembangan diri dilakukan. Sementara itu, harapan untuk menjadi lebih baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

5. Mutu

Berupaya secara konsisten untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dari sebelumnya. Kualitas pekerjaan ini merupakan ukuran yang dapat menunjukkan seberapa baik karyawan bekerja. Dengan meningkatkan kualitas pekerjaan, tujuannya adalah memberikan hasil yang optimal yang akan berdampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan adalah salah satu aspek produktivitas yang penting. Masukan (input) dan keluaran (output) juga memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan sikap dan perilaku konsumen. Beberapa studi empiris maupun deskriptif yang menjadi acuan penulisan proposal ini, antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian / Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Alfan Madjidu, Idrus Usu dan Yakup (2022)	Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Adapun variabel yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja(X1) Budaya Organisasi(X2) Semangat Kerja(X3) Produktivitas Kerja(Y)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi dan regresi, dengan terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data penelitian(uji validitas dan reliabilitas instrumen) dan uji persyaratan analisis(uji normalitas data, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja(X1). Budaya Organisasi(X2), Semangat Kerja(X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai(Y) yakni sebesar 0,793.
2.	Bella Arin Anggraini, Karuniawati Hasanah, Robby Sandhi	Pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan terhadap	Adapun variabel yang digunakan yaitu variabel lingkungan kerja, variabel pengalaman	Teknik analisis data yang digunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik,	Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa a) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,

	Dessyarti (2022)	produktivitas kerja karyawan(studi kasus pada UD. Hasby Di Ponorogo)	kerja, variabel keterampilan, variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja. penelitian kuantitatif	analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis	b) variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, c) variabel keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, d) variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Ni Luh Widyantar, Wayan Suarjana, Bagus Nyoman Kusuma Putra (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Varash Indonesia Jaya	Adapun variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, budaya kerja, dan produktivitas kerja	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS 23.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Varash Indonesia Jaya. Semakin baik lingkungan kerja di PT. Varash Indonesia Jaya, produktivitas kerja semakin baik. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Varash Indonesia Jaya. Menurunnya budaya kerja di PT. Varash Indonesia Jaya, Produktivitas kerja akan meningkat.

4.	Reonaldi Syahputra, Robiyati Pondunge, Agus Hakri Bokingo (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo	Adapun variabel yang digunakan yaitu variabel terikat Y (Produktivitas) dan variabel bebas X (lingkungan kerja)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis regresi sederhana, uji T, pengujian koefisien determinasi, uji reliabilitas, uji validasi serta uji normalitas data.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R square menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, kepemimpinan dan kewiraswastaan.
5.	Rini Siswanti, Nurdia Brasit, Maryandi (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar	Adapun variabel yang digunakan yaitu variabel bebas/independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh produktivitas kerja pegawai	Teknik analisis data yaitu kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis deskripsi dan analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan, maka lingkungan kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

6.	Aufa Yumna, Mahir Pradana (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri	Adapun variabel yang digunakan yaitu Variabel Independen Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Dependen produktivitas kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dengan menggunakan software SPSS 26	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52.1% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar dari penelitian ini
7.	Kosasih, Nurjaya, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Curah Niaga Di Tangerang	Adapun variabel yang digunakan yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat baik persial maupun simultan. Metode yang digunakan itu explanatory research	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik yang meliputi pengujian regresi, korelasi, determinasi, dan uji hipotesis.	Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 43,6%, hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($11,425 > 1,974$). Sementara itu, Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 41,1%, yang terkonfirmasi dari

					<p>hasil uji hipotesis dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,852 > 1,974$). Ketika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dianalisis secara simultan, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,259 + 0,387X_1 + 0,355X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 52,0%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($18,770 > 2,660$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.</p>
8.	Eva Fathussyah, Aar Ardiansyah (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT.INDOLAKTO	Adapun variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja (X) dan variabel terikatnya produktivitas kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 23	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang kurang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

9.	Bella Dwi Handayani, Dr. Romat saragih, M.M (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan telkom corporate inniversity center	Adapun variable penelitian ini ialah pengaruh lingkungan kinerja, produktivitas karyawan telkom	Metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang diambil secara acak adalah 68 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil pengujian regresi, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R) memiliki nilai 0,370, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 37%, sementara 63% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
10.	Regina Mamahit, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang (2016)	Pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja di dinas kebudayaan dan pariwisata uptd taman budaya provinsi sulawesi utara	Penelitian ini menggunakan variabel pengaruh perencanaan, karir, dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja di UPTD Taman Budaya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.	Dalam metode ini, digunakan teknik analisis regresi linier berganda dalam penelitian asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 36 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh.	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa perencanaan karir dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, tetapi secara parsial, perencanaan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pemimpin di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya

					Prov. Sulut disarankan untuk memperhatikan produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan perencanaan karir serta keterlibatan kerja karyawan agar dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang lebih baik di masa depan
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah cara peneliti dapat mengidentifikasi variabel-variabel penting yang sesuai dengan masalah penelitian dan secara logis serta mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel. Konsep kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan beberapa penjelasan tinjauan dapat ditarik yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang dikumpulkan semata-mata bersifat deskriptif sehingga tidak bermaksud untuk mencari penjelasan, menguji hipotesis, membuat prediksi ataupun mencari implikasi data secara sistematis dan akurat sehingga dapat memberikan gambaran dengan jelas. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan yaitu dengan mengambil data secara langsung dari lapangan, objek penelitian pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Tempat Penelitian yang akan dilakukan bertempat Di Jln. Jendral Sudirman, Kec. Benteng, Kab. Kepulauan Selayar.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Mei sampai dengan Juli 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah:

- a) Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis, seperti gambaran singkat perusahaan dan struktur organisasi.

- b) Data Kuantitatif, yaitu lebih berfokus pada data angka dengan instrument atau alat ukur tertentu. Data dapat diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka tertulis.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah

- a) Data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
- b) Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari obyek penelitian atau data hasil penelitian sebelumnya, yang dianggap berkaitan atau relevan dengan masalah yang di bahas.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut (Sugiyono, 2016) populasi wilayah adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 57 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan

teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus atau yang biasa dikenal dengan sampel jenuh dimana populasi sebanyak 57 pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Tahap pertama adalah studi literatur, yang melibatkan pengumpulan dan penelaahan berbagai referensi seperti buku, jurnal, dan literatur lain yang relevan dengan topik penelitian ini.
2. Tahap kedua adalah studi lapangan, yang melibatkan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Dalam tahap ini, terdapat dua teknik pengumpulan data, yaitu observasi dan kuisioner. Observasi dilakukan dengan mengamati obyek secara langsung, sedangkan kuisioner adalah pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis.

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (X) Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, kondisi kerja dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong semangat kerja. Adapun indikator lingkungan kerja didefinisikan sebagai berikut

Lingkungan Kerja Fisik :

1. Penerangan/Cahaya, dengan adanya cahaya dapat membantu para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar melaksanakan pekerjaan dengan nyaman .
2. Kebisingan ditempat kerja, suara kebisingan membuat para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar merasa terganggu dan tidak focus dalam melaksanakan tugasnya.
3. Warna, membantu pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar senang dengan adanya warna didalam ruangan, baik warna bangunan kantor ataupun warna didalam ruangan.
4. Musik, membantu pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar semangat dalam melakukan pekerjaan.
5. Keamanan, untuk menjaga rasa tenang dan aman di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar.

Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan Rekan Kerja, dengan ini memperkuat hubungan kerja harmonis antar pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar.
2. Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan yang harus dijaga dengan baik agar terciptanya saling menghargai antara para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar dengan juga atasannya.

3. Kerja sama antar pegawai, terjalin kerja sama yang baik membuat para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

2. Variabel Terikat (Y) Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Adapun indikator Produktivitas Kerja didefinisikan sebagai berikut:

1. Kemampuan, kemampuan menjalankan tugas dengan baik oleh para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, dengan tercapainya hasil kerja para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar.
3. Semangat Kerja, para pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan.
4. Pengembangan Diri, untuk melihat tingkat kemampuan kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar
5. Mutu, untuk meningkatkan kualitas pekerjaan setiap pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar.

6. Efisiensi. Melakukan pekerjaan secara efisien bagi setiap pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten kepulauan selayar.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, kondisi kerja dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong semangat kerja.	Lingkungan kerja fisik Indikatornya: 1.Penerangan/Cahaya, 2.Kebisingan 3.Warna 4.Musik dan 5.Keamanan Lingkungan Kerja Non Fisik : Indikatornya: 1.Hubungan Rekan Kerja 2.Hubungan Atasan dengan Bawahan 3.Kerja Sama Antar Karyawan	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat Kerja 3.Pengembangan Diri 4.Mutu 5.Efisiensi	Likert

G. Metode analisis Data

Metode analisis data adalah upaya mengelola fakta yang sudah terkumpul kemudian dijadikan informasi untuk mendapatkan kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat diandalkan dan akurat dalam mengukur variabel yang dituju. Instrumen yang dianggap valid menunjukkan bahwa alat pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dapat diandalkan atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena itu, instrumen yang valid harus benar-benar akurat dan tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas adalah tahap pengujian yang dilakukan untuk memastikan isi dari instrumen yang digunakan dalam penelitian, seperti kuesioner, dengan tujuan untuk memastikan keakuratan instrumen tersebut dalam mengukur variabel yang ingin diukur. Sebagai contoh, sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan variabel yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Relibilititas

Reliabilitas menggambarkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dianggap konsisten ketika pengukuran tersebut diulang beberapa kali. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten ketika pengukuran dilakukan ulang pada objek yang sama. Uji reliabilitas konsistensi internal (Sugiyono 2008) dapat digunakan untuk

mengetahui konsistensi dari data. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang konsisten saat dilakukan pengukuran ulang. Metode yang umum digunakan dalam uji reliabilitas adalah uji statistik *Cronbach alpha*, yang dapat dilakukan menggunakan SPSS for Windows. Kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. jika nilai ralpha lebih besar dari 0,60, maka alat ukur dianggap reliable.
- b. jika nilai ralpha kurang dari 0,60, maka alat ukur dianggap tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis linier sederhana Adapun rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel produktivitas kerja (Dependen)

X = Variabel lingkungan kerja (Independen)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t-test)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara bersama individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis, Adjusted R^2 digunakan untuk melihat sejauh mana lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Nilai Adjusted R^2 berkisar antara 0 dan 1, dan nilai yang tinggi menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan untuk memprediksi variabel dependen dengan cukup baik. Secara umum, koefisien determinasi untuk data yang tidak berhubungan (*crosssection*) cenderung rendah karena variasi antara pengamatan yang besar, sedangkan untuk data berurutan (*time series*) biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Umum

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan daerah bidang pariwisata dan kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Selayar. Bertempat di Jalan Jend. Sudirman No. 4 Benteng dengan titik koordinat lokasi berada diantara 6° 07' 06.3" LS /120° 27'31.2" BT, Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan merupakan salah satu situs dan bangunan cagar budaya di kabupaten Kepulauan Selayar yang ditetapkan dengan keputusan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 603 Tahun 2018 tentang penetapan lokasi dan gedung Dinas Kepariwisataan sebagai situs dan bangunan cagar budaya peringkat kabupaten.

Sebagai unsur pelaksanaan urusan pariwisata dan kebudayaan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan termasuk kedalam kantor tipe A yang terdiri dari Sekretaris dan 4 Bidang yaitu Bidang Destinasi Pariwisata, Pemasaran Pariwisata, SDM dan Ekonomi Kreatif, dan Kebudayaan.

2. Visi dan Misi

Visi Instansi

“Terwujudnya kepulauan selayar sebagai bandar maritim kawasan timur indonesia.”

Misi Instansi

1. Mengembangkan tata kelola pemerintah yang akuntabel dan transparan
2. Meningkatkan kualitas pembangunan perdesaan
3. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat
4. Meningkatkan pengelolaan potensi kelautan
5. Meningkatkan pembinaan kehidupan sosial dan keagamaan
6. Meningkatkan pengelolaan lingkungan hidup

3. Struktur Organisasi

Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 136 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata, maka dibentuklah organisasi Dinas sebagai berikut : (a) Kepala Dinas, (b) Sekretariat terdiri dari : (1) SubBagian Program, (2) SubBagian Umum, Kepegawaian dan Hukum, (3) SubBagian Keuangan. (c) Bidang

Pemasaran Pariwisata, (d) Bidang Destinasi Pariwisata, (e) Bidang Sumber Daya Manusia dan Ekonomi Kreatif, (f) Bidang Kebudayaan terdiri dari : Sub koordinator dan kelompok jabatan fungsional. Dan (g) UPDT.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga Juli 2023. Total populasi yang berada di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sebanyak 57 orang. Adapun data responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1	Laki-laki	23	40
2	Perempuan	34	60
	Total	57	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan tidak sama besar. Responden jenis kelamin laki laki sebanyak 23 orang atau sebesar 40%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 34 orang atau sebesar 60%.

b. Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1	20-25 tahun	9	16
2	26-30 tahun	12	21
3	31-35 tahun	5	9
4	36-40 tahun	11	19
5	>41 tahun	20	35
Total		57	100

Sumber: hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada usia >41 tahun yaitu 20 orang (35%) selanjutnya usia 26-30 tahun sebanyak 12 orang (21%), usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang (19%), usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang (16%) dan usia 31-35 tahun sebanyak 5 orang (9%).

c. Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1	SMA	13	23
2	Diploma	16	28
3	S1	25	44
4	S2	3	5
Total		57	100

Sumber: hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terbanyak berada pada S1 sebanyak 25 orang (44%) selanjutnya tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang (23%), tingkat pendidikan Diploma sebanyak 16 orang (28%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (5%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1	1-5 tahun	18	32
2	6-10 tahun	19	33
3	11-15 tahun	11	19
4	>15 tahun	9	16
Total		57	100

Sumber: hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa lama bekerja >15 tahun berjumlah 9 orang dengan presentase 16%, selanjutnya lama kerja terbanyak yaitu 1 sampai 5 tahun yang berjumlah 18 orang dengan presentase 32%, selanjutnya oleh lama bekerja 6 sampai 10 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 33%. Dan lama bekerja 11 sampai 15 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 19%.

e. Bidang Pekerjaan

Table 4.5
Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Tanggapan Responden	
		Orang	%
1	Sekretariat	14	25
2	Bidang Pemasaran	12	21
3	Bidang Destinasi	12	21
4	Bidang Sdm & Ekonomi Kreatif	11	19
5	Bidang Kebudayaan	8	14
Total		57	100

Sumber: hasil pengolahan data primer 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa bidang pekerjaan terbanyak adalah sekretariat berjumlah 14 orang dengan presentase 25%, selanjutnya bidang pekerjaan pemasaran berjumlah 12 orang

dengan presentase 21%, bidang pekerjaan destinasi berjumlah 12 orang dengan presentase 21%, bidang pekerjaan sdm & ekonomi kreatif berjumlah 11 orang dengan presentase 19%, dan bidang pekerjaan kebudayaan berjumlah 8 orang dengan presentase 14%.

2. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y). survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala likert dengan bobot tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1 dengan jumlah responden 57 orang. Dimana setiap item pertanyaan diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata rata seperti pada tabel berikut :

Sangat Setuju (S)	: 5
Setuju (S)	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Tabel 4.6
Tanggapan Resonden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Variabel	Alternatif Jawaban										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	9	15.8	25	43.9	17	29.8	6	10.5	0	0	208	3,65
2	X1.2	18	31.6	32	56.1	6	10.5	1	1.8	0	0	238	4,18
3	X1.3	30	52.6	24	42.1	3	5.3	0	0	0	0	255	4,18
4	X1.4	17	29.8	34	59.6	4	7.0	2	3.5	0	0	237	4,47
5	X1.5	12	21.1	29	50.9	10	17.5	6	10.5	0	0	218	3,82
6	X1.6	20	35.1	22	38.6	14	24.6	1	1.8	0	0	232	4,07
7	X1.7	9	15.8	26	45.6	18	31.6	4	7.0	0	0	211	3,70
8	X1.8	8	14.0	23	40.4	19	33.3	7	12.4	0	0	203	3,56

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 4.6 menunjukkan pada pernyataan X1.1 tentang cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan antar pegawai Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 15.8%, jawaban setuju sebesar 43.9%, jawaban kurang setuju 29.8%, dan jawaban tidak setuju 10.5%.

Pada pernyataan X1.2 tentang suara kebisingan dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 31.6%, jawaban setuju sebesar 56.1%, jawaban kurang setuju sebesar 10.5%, dan jawaban tidak setuju sebesar 1.8%

Pada pernyataan X1.3 tentang warna dan penataan ruangan. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 52.6%, jawaban setuju sebesar 42.1%, dan jawaban kurang setuju sebesar 5.3%.

Pada pernyataan X1.4 tentang musik membangkitkan suasana bekerja. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat

setuju sebesar 29.8%, jawaban setuju sebesar 59.6%, jawaban kurang setuju sebesar 7.0%, dan jawaban tidak setuju sebesar 3.5%.

Pada pernyataan X1.5 tentang keamanan sekitaran tempat kerja. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 21.1%, jawaban setuju sebesar 50.9%, jawaban kurang setuju sebesar 17.5%, dan jawaban tidak setuju sebesar 10.5%.

Pada pernyataan X1.6 tentang hubungan sesama rekan kerja. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 35.1%, jawaban setuju sebesar 38.6%, jawaban kurang setuju sebesar 24.6%, dan jawaban tidak setuju sebesar 1.8%.

Pada pernyataan X1.7 tentang atasan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 15.8%, jawaban setuju sebesar 45.6%, jawaban kurang setuju sebesar 31.6%, dan jawaban tidak setuju sebesar 7.0%.

Pada pernyataan X1.8 tentang tim kerja yang saling mendukung. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 14.0%, jawaban setuju sebesar 40.4%, jawaban kurang setuju sebesar 33.3%, dan jawaban tidak setuju sebesar 12.4%.

Table 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

No	Variabel	Alternatif Jawaban										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y1.1	11	19.3	26	45.6	19	33.3	1	1.8	0	0	218	3,82
2	Y1.2	6	10.5	20	35.1	29	50.9	2	3.5	0	0	201	3,53
3	Y1.3	5	8.8	23	40.4	28	49.1	1	1.8	0	0	203	3.56
4	Y1.4	4	7.0	23	40.4	30	52.6	0	0	0	0	202	3,54
5	Y1.5	8	14.0	24	42.1	24	42.1	1	1.8	0	0	210	3,68
6	Y1.6	14	24.6	26	45.6	16	28.1	1	1.8	0	0	224	3,93
7	Y1.7	4	7.0	22	38.6	29	50.9	2	3.5	0	0	199	3.49
8	Y1.8	5	8.8	20	35.1	31	54.4	1	1.8	0	0	200	3,51
9	Y1.9	7	12.3	19	33.3	30	52.6	1	1.8	0	0	203	3,56

Sumber: Data Primer 2023

Tabel 4.7 menunjukkan pada pernyataan Y1.1 tentang Kemampuan. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 19.3%, jawaban setuju sebesar 45.6%, jawaban kurang setuju 33.3%, dan jawaban tidak setuju 1.8%.

pada pernyataan Y1.2 tentang meningkatkan hasil yang dicapai. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 10.5%, jawaban setuju sebesar 35.1%, jawaban kurang setuju 50.9%, dan jawaban tidak setuju 3.5%.

pada pernyataan Y1.3 tentang semangat kerja . Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 8.8%, jawaban setuju sebesar 40.4%, jawaban kurang setuju 49.1%, dan jawaban tidak setuju 1.8%.

pada pernyataan Y1.4 tentang pengembangan diri. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 7.0%, jawaban setuju sebesar 40.4%, dan jawaban kurang setuju 52.6%.

pada pernyataan Y1.5 tentang mutu untuk meningkatkan kualitas kerja. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 14.0%, jawaban setuju sebesar 42.1%, jawaban kurang setuju 42.1%, dan jawaban tidak setuju 1.8%.

pada pernyataan Y1.6 tentang mutu bekerja sesuai program kerja. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 24.6%, jawaban setuju sebesar 45.6%, jawaban kurang setuju 28.1%, dan jawaban tidak setuju 1.8%.

pada pernyataan Y1.7 tentang waktu yang efisiensi dalam bekerja . Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 7.0%, jawaban setuju sebesar 38.6%, jawaban kurang setuju 50.9%, dan jawaban tidak setuju 3.5%.

pada pernyataan Y1.8 tentang metode pelaksanaan kerja sudah cukup efisiensi. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 8.8%, jawaban setuju sebesar 35.1%, jawaban kurang setuju 54.4%, dan jawaban tidak setuju 1.8%.

pada pernyataan Y1.9 tentang waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dapat kita lihat dari jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 12.3%, jawaban setuju sebesar 33.3%, jawaban kurang setuju 52.6%, dan jawaban tidak setuju 1.8%.

b. Uji Instrument

a) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner untuk menentukan valid tidaknya dari kuesioner tersebut. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. data dikatakan valid apabila hasil uji t hitung $>$ r tabel menggunakan taraf signifikan 0.05 yaitu 0,2609 dengan jumlah responden 57 orang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
LK1	0,2609	0.583	VALID
LK2	0,2609	0.322	VALID
LK3	0,2609	0.654	VALID
LK4	0,2609	0.612	VALID
LK5	0,2609	0.608	VALID
LK6	0,2609	0.555	VALID
LK7	0,2609	0.565	VALID
LK8	0,2609	0.518	VALID

Sumber: Hasil output IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas semua item pernyataan dalam uji kualitas data penelitian mengenai variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
PK1	0,2609	0.734	VALID
PK2	0,2609	0.751	VALID
PK3	0,2609	0.735	VALID
PK4	0,2609	0.703	VALID
PK5	0,2609	0.556	VALID
PK6	0,2609	0.750	VALID
PK7	0,2609	0.693	VALID
PK8	0,2609	0.551	VALID
PK9	0,2609	0.611	VALID

Sumber: Hasil output IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji validitas semua item pernyataan dalam uji kualitas data penelitian mengenai variabel Produktivitas kerja dinyatakan valid, karena r_{hitung} lebih besar dari r_{table} .

b) Uji Reliabilitas

Pada Uji Reliabilitas yaitu *cronbach alpha* > 0,60. Dimana, jika nilai *cronbach's alpha* yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel. Apabilah nilai *cronbach's alpha* <0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

1) Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.10
Reliability Statistics Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	8

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, dapat diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,668 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dapat dikatakan reliabel.

2) Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja

Tabel 4.11
Reliability Statistic Produktivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	9

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, dapat diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,851 > 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dikatakan reliabel.

c) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan.

Tabel 4.12
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	3.949		1.498	.140
	Lingkungan Kerja	.845	.124	.676	6.807	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2023

$$Y = a + b X$$

$$Y = 5.914 + 0.845X$$

Dimana :

- a. Nilai konstanta sebesar 5.914 menyatakan bahwa jika ada variabel bebas (lingkungan kerja) maka kinerja pegawai tetap menghasilkan nilai sebesar 5.914 atau dengan kata lain jika variabel X sama dengan 0 maka kinerja pegawai tetap sebesar 5.914.
- b. Nilai koefisien regresi X sebesar 0.845 menyatakan setiap kenaikan 1 tingkat nilai (Lingkungan Kerja) akan mengakibatkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0.845 dengan anggapan variabel lain tidak memengaruhi atau = 0.

d) Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada kolom sig. (*significance*). Jika probabilitas nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dampak dari variabel bebas bagi variabel terikat berdampak secara parsial. Namun, jika signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel bebas bagi variabel terikat. Adapun hasil uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 26 pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	3.949		1.498	.140
	Lingkungan Kerja	.845	.124	.676	6.807	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana nilai t hitung 6.807 lebih besar dari t tabel 2.004 ($6.807 > 2.004$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). berikut adalah hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 26 :

Tabel 4.14
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.447	3.227

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,457. Nilai R Square 0.457 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R"

yaitu $0.676 \times 0.676 = 0.457$. nilai koefisien korelasi (R) 0.676 dengan interpersi Cukup. Besarnya angka R square adalah 0.457 atau sama dengan 45.7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel bebas (X) yakni lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat (Y) yakni Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 45.7\% = 54,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



C. Pembahasan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, berdasarkan model summary menjelaskan bahwa terdapat angka R sebesar 0.676 yang menunjukkan bahwa hubungan antara produktivitas dengan lingkungan kerja atau variabel independen cukup, sedangkan nilai R squarenya sebesar 0.457 atau sebesar 45.7% ini menunjukkan model penulisan ini dapat menghitung variabel lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 45.7% dan sisanya sebesar 54.3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hal ini didukung oleh hasil dari Uji t yaitu Variabel X sebesar 6.807 dan nilai signifikannya sebesar 0.000. karena nilai t hitung sebesar $6.807 >$ nilai t tabel sebesar 2.004, kemudian nilai signifikannya $0.000 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y atau Produktivitas.

Pada lingkungan kerja nilai indikator tertinggi sampai terendah. Indikator tertinggi Pada Indikator X1.4 tentang musik dimana mean sebesar 4.47 dengan total 237, dan dengan jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 29.8%, jawaban setuju sebesar 59.6%, jawaban kurang setuju sebesar 7.0%, dan jawaban tidak setuju sebesar 3.5%. dimana indikator ini tertinggi karenan dapat membuat para pegawai merasa senang dalam bekerja. dan indikator terendah pada indikator X1.8 tentang tim kerja yang saling mendukung dimana mean

sebesar 3.56 dengan total 203, dan jawaban responden bahwa yang memiliki jawaban sangat setuju sebesar 14.0%, jawaban setuju sebesar 40.4%, jawaban kurang setuju sebesar 33.3%, dan jawaban tidak setuju sebesar 12.4%. dimana indikator ini rendah karena para pegawai kurang saling mendukung.

Pada nilai indikator Produktivitas Kerja tertinggi terdapat pada indikator Y1.6 tentang mutu dimana mean sebesar 3.93 dengan total 224, dan jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 24.6%, jawaban setuju sebesar 45.6%, jawaban kurang setuju 28.1%, dan jawaban tidak setuju 1.8%. dimana indikator ini tertinggi karena mutu para pegawai sangat baik dalam bekerja. dan indikator terendah pada indikator Y1.8 tentang metode pelaksanaan sudah cukup efisiensi dimana mean sebesar 3.51 dengan total 200 dan jawaban responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 8.8%, jawaban setuju sebesar 35.1%, jawaban kurang setuju 54.4%, dan jawaban tidak setuju 1.8%. dimana indikator ini rendah karena metode pelaksanaan belum efisien bagi para pegawai.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. Koefisien determinasi atau angka R Square menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja

terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,1 % sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yakni diantaranya adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, kepemimpinan dan kewiraswastaan. Penelitian yang dilakukan Afa Yumna, Mahir Pradana (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Armindo Jaya Mandiri yang hasil penelitiannya menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) berada pada kategori baik. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Armindo Jaya Mandiri sebesar 47, 9%, sedangkan sisanya sebesar 52.1% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar dari penelitian ini.

Kesimpulannya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Instansi yang ingin meningkatkan produktivitas kerja pegawainya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya dengan adanya cahaya diruangan, kurangnya kebisingan, warna, musik, keamanan, hubungan yg baik dengan rekan kerja, atasan dan kerja sama antar pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dirumuskan diatas, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Bupati diharapkan lebih memperhatikan bangunan kantor fasilitas agar terciptanya kenyamanan lingkungan kerja bagi para pegawai.
2. Kepada instansi dalam hal ini kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan lebih peka terhadap lingkungan kerja, meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan fasilitas yang nyaman bagi para pegawai.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan lebih menerapkan metode penelitian yang berbeda, seperti studi kasus, eksperimen atau metode kualitatif, untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam dan berbagai metode penelitian akan memberikan persektif yang berbeda dan melengkapi pemahaman tentang topik tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, B. A., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2022, October). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UD. HASBY DI PONOROGO). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Alex. S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arif, m. J., & agussalim, m. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi sumatera barat. *Jurnal matua*, 3(4), 730-743
- Diana, R. (2015). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Istinbath*, 15(1), 89-103
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Fathussyaadah, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, 6(2), 1-15.
- Handayani, B. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Telkom Corporate University Center. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Hadari, Nawawi, 2003; Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Islammiah, A. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE ANTY RESORT BOGOR* (Doctoral dissertation, Universitas Djuanda Bogor).
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Graha curah niaga di tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1-10.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Iek, M., Timisela, Y. M., & Banea, A. E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN AIMAS KABUPATEN SORONG Oleh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Mamahit, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Uptd Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1)
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Edisi kesembilan, Penerbit : Remaja rosda karya. Bandung.
- Nurfarohim, P., & Irawan, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 52-60.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen sumber daya manusia dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, H. R. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RSUD DOLOKSANGGUL
- Siswanti, R., Brasit, N., & Maryadi, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 1(1), 78-87.
- Sinungan. 2003. *Manajemen dan Produktivitas pegawai*. Bumi Aksara. Jakarta

- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D. Jakarta: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2013). Sumber Daya Manusia.CAPS. Yogyakarta.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 191-196.
- Widyantari, N. L., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. VARASH INDONESIA JAYA. *VALUES*, 3(3), 772-780.
- Yumna, A., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Armindo Jaya Mandiri. *eProceedings of Management*, 8(6)
- Undang – undang
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, Saya sebagai mahasiswa program studi Manajemen yang sedang menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Dalam rangka mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar untuk mengisi kuesioner ini.

Keberhasilan penelitian ini tergantung dari masalah dan jawaban Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner. Sehingga kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan sungguh – sungguh sangat kami harapkan. Kuesioner ini berisi, pada bagian *pertama* menanyakan mengenai identitas responden. Bagian *kedua*, kepada Bapak/Ibu diminta memberikan pilihan jawaban sesuai skor dalam skala Likert tentang pernyataan mengenai variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Semua data yang ada akan dirahasiakan dan hanya digunakan demi kepentingan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Fyrda Nurullathifah

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner ini berisi pernyataan yang terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pernyataan tersebut dengan kondisi atau keadaan yang sebenarnya, dengan cara memilih salah satu opsi/pilihan lalu Bapak/Ibu menjawab atau mencentang (✓) jawaban dan mengisikolom isian yang dianggap sesuai

BAGIAN A: IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja :
6. Bidang Pekerjaan :

BANGIAN B : VARIABEL PENELITIAN

Berilah tanda Centang (✓) pada salah satu alternative jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu. Berikut keterangan mengenai skor penilaian :

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

VARIABEL X LINGKUNGAN KERJA

No	Indikator dan Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	LINGKUNGAN KERJA FISIK					
1.	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan					
2.	Suara kebisingan dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja					
3.	Warna dan penataan ruang membuat saya lebih fokus dan memudahkan dalam bekerja					
4.	Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana ,dapat membangkitkan suasana pegawai dalam bekerja					
5.	Keamanan sekitar tempat kerja sudah aman					
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK					
1.	Hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan menyenangkan					
2.	Atasan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan					
3.	Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung					

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Indikator dan Item Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.					
4.	Pekerjaan saat ini membutuhkan oemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan ektivitas kerja.					
5.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
6.	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
7.	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
8.	Metode pelaksanaan kerja telah ditetapkan sudah cukup efisien					

9.	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
----	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

DATA TABULASI X

No Resp	LINGKUNGAN KERJA								Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	3	5	5	4	3	3	2	3	28
2	2	4	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	5	4	4	4	4	2	30
4	5	4	5	5	4	5	3	4	35
5	3	4	5	5	5	5	3	3	33
6	2	4	4	4	4	5	4	4	31
7	4	5	5	5	3	4	5	3	34
8	4	4	5	5	5	4	4	3	34
9	4	4	5	5	4	5	4	4	35
10	5	5	5	5	4	5	4	3	36
11	3	4	4	4	4	5	4	4	32
12	4	5	5	4	4	4	4	2	32
13	4	3	4	5	3	4	4	4	31
14	4	3	4	4	5	5	5	5	35
15	4	4	4	4	2	4	4	4	30
16	5	5	5	4	3	4	4	4	34
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	3	4	5	4	3	4	3	3	29
19	4	4	5	5	5	5	5	4	37
20	5	5	5	5	3	5	3	3	34
21	3	4	5	4	5	5	4	3	33
22	4	4	4	4	4	5	4	3	32
23	4	5	5	4	4	4	4	5	35
24	4	3	5	5	5	5	5	3	35
25	3	5	5	4	4	5	4	4	34
26	3	4	5	3	4	3	3	4	29
27	3	4	4	4	2	3	2	4	26
28	2	4	4	3	4	4	5	4	30

29	4	4	4	4	4	3	4	3	30
30	3	4	5	5	5	5	3	3	33
31	4	5	5	5	5	3	3	4	34
32	4	4	4	4	4	5	3	3	31
33	5	5	5	4	3	4	5	2	33
34	3	4	4	5	4	3	3	4	30
35	4	3	3	4	3	3	3	3	26
36	4	4	4	4	4	2	4	4	30
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	3	4	4	4	4	3	3	3	28
39	4	5	5	4	4	4	4	4	34
40	3	4	4	4	2	4	3	2	26
41	3	3	4	4	4	4	4	4	30
42	2	4	3	4	4	5	3	3	28
43	3	5	4	2	2	3	2	2	23
44	5	4	4	4	4	5	3	3	32
45	4	4	5	4	4	5	4	4	34
46	4	2	4	4	2	4	2	2	24
47	5	4	5	4	4	4	4	5	35
48	2	5	4	4	5	3	4	4	31
49	3	4	5	3	4	3	5	2	29
50	4	5	5	4	4	5	4	5	36
51	2	4	4	4	5	4	3	4	30
52	3	5	4	2	2	3	4	4	27
53	4	4	4	5	4	4	3	5	33
54	4	4	4	4	5	4	3	4	32
55	5	5	5	4	4	4	5	5	37
56	4	5	5	5	4	3	4	5	35
57	4	3	5	5	3	4	5	3	32

37	4	4	3	3	4	4	3	3	3	31
38	4	4	3	3	4	4	4	3	3	32
39	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
40	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
42	2	2	3	3	2	2	2	3	4	23
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
44	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
47	5	4	3	4	4	5	5	3	4	37
48	4	3	4	3	4	4	3	4	3	32
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
50	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
51	5	3	3	3	5	5	3	3	3	33
52	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30
53	5	5	4	4	3	4	5	4	3	37
54	4	5	4	4	3	5	4	3	5	37
55	4	5	5	4	3	5	4	3	5	38
56	5	4	5	4	3	5	4	3	5	38
57	4	5	4	5	3	4	4	3	5	37

LAMPIRAN 3

HASIL OLAH DATA SPSS

A. DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	23	40.4	40.4	40.4
	perempuan	34	59.6	59.6	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 41 tahun	20	35.1	35.1	35.1
	20-25 tahun	9	15.8	15.8	50.9
	26-30 tahun	12	21.1	21.1	71.9
	31-35 tahun	5	8.8	8.8	80.7

36-40 tahun	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	diploma	16	28.1	28.1	28.1
	S1	25	43.9	43.9	71.9
	S2	3	5.3	5.3	77.2
	SMA	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 15 tahun	10	17.5	17.5	17.5
	1-5 tahun	18	31.6	31.6	49.1
	11-15 tahun	10	17.5	17.5	66.7
	6-10 tahun	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Bidang Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bidang Destinasi	12	21.1	21.1	21.1
	Bidang Kebudayaan	8	14.0	14.0	35.1
	Bidang pemasaran	10	17.5	17.5	52.6
	Bidang Pemasaran	2	3.5	3.5	56.1
	Bidang Sdm & Ekonomi	11	19.3	19.3	75.4
	sekretariat	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

B. PILIHAN JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Kurang setuju	17	29.8	29.8	40.4
	Setuju	25	43.9	43.9	84.2
	Sangat setuju	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	6	10.5	10.5	12.3
	Setuju	32	56.1	56.1	68.4
	Sangat setuju	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5.3	5.3	5.3
	Setuju	24	42.1	42.1	47.4
	Sangat setuju	30	52.6	52.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang setuju	4	7.0	7.0	10.5
	Setuju	34	59.6	59.6	70.2

	Sangat setuju	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	10.5	10.5	10.5
	Kurang setuju	10	17.5	17.5	28.1
	Setuju	29	50.9	50.9	78.9
	Sangat setuju	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	14	24.6	24.6	26.3
	Setuju	22	38.6	38.6	64.9
	Sangat setuju	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	7.0	7.0	7.0
	Kurang setuju	18	31.6	31.6	38.6
	Setuju	26	45.6	45.6	84.2
	Sangat setuju	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	12.3	12.3	12.3
	Kurang setuju	19	33.3	33.3	45.6
	Setuju	23	40.4	40.4	86.0

	Sangat setuju	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	19	33.3	33.3	35.1
	Setuju	26	45.6	45.6	80.7
	Sangat setuju	11	19.3	19.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang setuju	29	50.9	50.9	54.4
	Setuju	20	35.1	35.1	89.5
	Sangat setuju	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	28	49.1	49.1	50.9
	Setuju	23	40.4	40.4	91.2
	Sangat setuju	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	30	52.6	52.6	52.6
	Setuju	23	40.4	40.4	93.0

	Sangat setuju	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	24	42.1	42.1	43.9
	Setuju	24	42.1	42.1	86.0
	Sangat setuju	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	16	28.1	28.1	29.8
	Setuju	26	45.6	45.6	75.4
	Sangat setuju	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.5	3.5	3.5
	Kurang setuju	29	50.9	50.9	54.4
	Setuju	22	38.6	38.6	93.0
	Sangat setuju	4	7.0	7.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang setuju	31	54.4	54.4	56.1

	Sig. (2-tailed)	.001	.478	.005		.003	.003	.399	.204	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK5	Pearson Correlation	-.012	.022	.259	.389**	1	.335*	.293*	.308*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.931	.870	.052	.003		.011	.027	.020	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK6	Pearson Correlation	.234	-.086	.257	.383**	.335*	1	.217	.068	.555**
	Sig. (2-tailed)	.080	.525	.053	.003	.011		.106	.617	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK7	Pearson Correlation	.224	.063	.327*	.114	.293*	.217	1	.209	.565**
	Sig. (2-tailed)	.094	.642	.013	.399	.027	.106		.119	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
LK8	Pearson Correlation	.166	.158	.062	.171	.308*	.068	.209	1	.518**
	Sig. (2-tailed)	.217	.239	.648	.204	.020	.617	.119		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X	Pearson Correlation	.583**	.322*	.654**	.612**	.608**	.555**	.565**	.518**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

PK 7	Pearson Correlation	.375**	.826**	.393**	.447**	.172	.402**	1	.257	.366**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002	.000	.202	.002		.053	.005	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
PK 8	Pearson Correlation	.278*	.275*	.601**	.341**	.325*	.169	.257	1	.168	.551**
	Sig. (2-tailed)	.036	.039	.000	.009	.014	.208	.053		.211	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
PK 9	Pearson Correlation	.180	.503**	.538**	.760**	-.063	.322*	.366**	.168	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.179	.000	.000	.000	.643	.015	.005	.211		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y	Pearson Correlation	.734**	.751**	.735**	.703**	.556**	.750**	.693**	.551**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

D. UJI RELIABILITAS

UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.668	8

UJI RELIABILITAS PRODUKTIVITAS KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

.851	9
------	---

E. UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.914	3.949		1.498	.140
	Lingkungan Kerja	.845	.124	.676	6.807	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

F. UJI T (t-test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.914	3.949		1.498	.140
	Lingkungan Kerja	.845	.124	.676	6.807	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

G. UJI KOEFISIEN DETERMINASI(R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.447	3.227

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja



LAMPIRAN 4

SURAT IZIN PENELITIAN


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 1500/05/C.4-VIII/V/1444/2023 25 Syawal 1444 H
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 15 May 2023 M
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Pasangkayu



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 623/05/A.2-II/V/44/23 tanggal 15 Mei 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **FYRDA NURULLATHIFAH**
 No. Stambuk : **10572 1114819**
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
 Jurusan : **Manajemen**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
 PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
 KEPULAUAN SELAYAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 29 Mei 2023 s/d 29 Juli 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran



Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
NBM/101 7716

05-23



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 19099/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Kep. Selayar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 1500/05/C.4-VIII/V/1444/2023 tanggal 15 Mei 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: FYRDA NURULLATHIFAH
Nomor Pokok	: 105721114819
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **13 Juni s/d 12 Agustus 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 13 Juni 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
 PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Drs. MUH SALEH, M.Si.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA
 Nip : 19690717 199112 1002

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
 2. *Peringgal.*



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung MPP Jln. Ahmad Yani Benteng, 92812, Sulawesi Selatan
 Telepon (0414) 21083, email: pmptpsclayar@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 0645/Penelitian/VI/2023/DIS PMPTSP

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kepulauan Selayar memberikan Surat Keterangan Penelitian kepada :

Nama Peneliti : **FYRDA NURULLATHIFAH**
 Alamat Peneliti : **Jl. Jend. Sudirman**
 Nama Penanggung Jawab : **FYRDA NURULLATHIFAH**
 Anggota Peneliti : **-**

Untuk melakukan penelitian dalam rangka "Untuk Melengkapi Skripsi" di :

Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar
 Lama Penelitian : 2 Bulan
 Bidang Penelitian : Sumber Daya Manusia
 Status Penelitian : Perorangan

Surat Keterangan Penelitian ini berlaku sampai dengan tanggal 29 Juli 2023

Dikeluarkan : Benteng
 Pada Tanggal : 5 Juni 2023

A.n. BUPATI KEPULAUAN SELAYAR
KEPALA DINAS

 Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar
Drs. H. ANDI NUR HALIQ, M.Si
 NIP. 196605071986031022

Rp. 0,-
 Tembusan
 1. Kepala Badan Kosbangpol di Benteng
 2. Arsip

* UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 8 ayat 1 "Informasi elektronik hasil ciptanya merupakan aset intelektual yang wajib dilindungi secara elektronik sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang yang mengatur soal Hak Kekayaan Intelektual (HKI), Selain Undang-Undang Negara (UU) *
 * Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan memindai QR Code



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
Jalan Jend. Sudirman No. 4 Benteng 92812, Sulawesi Selatan
Telp. (0414) 21725 Fax. (0414) 22166

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/448/VI/2023/DISPARBUD

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD ARSYAD, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda
NIP : 197501011999031010
Jabatan : Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini :

Nama : FYRDA NURULLATHIFAH
Nomor Pokok : 105721114819
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah selesai melaksanakan penelitian pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar"

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Benteng, 9 Juni 2023

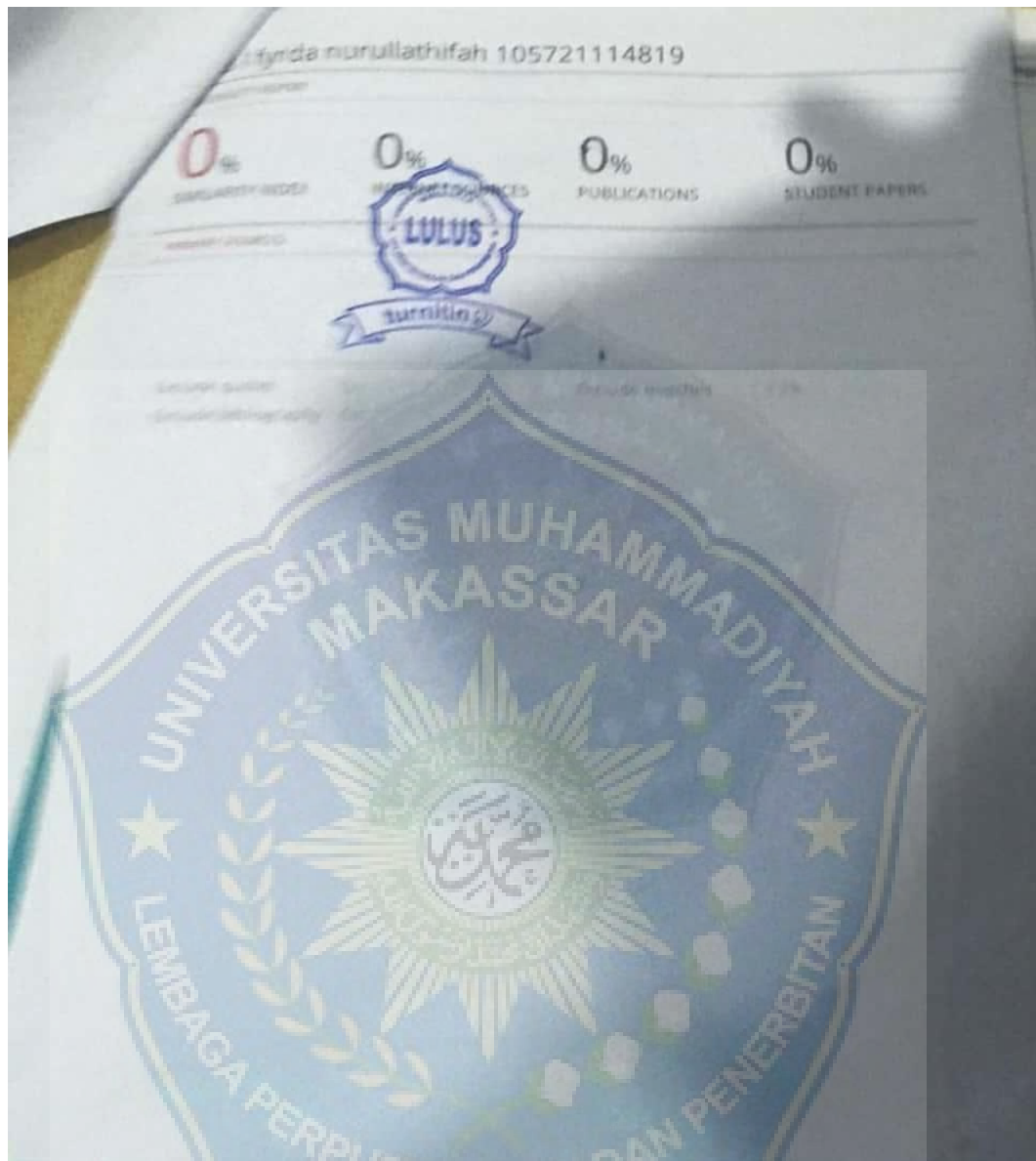


MUHAMMAD ARSYAD, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.
Pangkat/Gol. Pembina Utama Muda
NIP. 197501011999031010

LAMPIRAN 5
DOKUMENTASI



Lampiran 6**BUKTI PLAGIASI BAB I-V DAN SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**



BAB II fyrda nurullathifah

105721114819

by Tanap Tutup

Submission date: 19-Aug-2023 11:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2147856011

File name: BAB_II-1_4.docx (168.71K)

Word count: 2823

Character count: 18606

Il fyrda nurullathifah 105721114819

ORIGINALITY REPORT

9% SIMILARITY INDEX

7% INTERNET SOURCES


2% PUBLICATIONS

2% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

turnitin

1	123dok.com Internet Source	2%
2	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2%
3	greenpub.org Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
5	jurnal.unsur.ac.id Internet Source	2%



BAB III fyrda nurullathifah 105721114819

by Tahap Tutup

Submission date: 19-Aug-2023 11:55AM (UTC+0700)
Submission ID: 2147856203
File name: BAB_III_-_2023-08-19T130306,341.docx (22.17K)
Word count: 1409
Character count: 9444

PIMPINAN ...

III fylda nurullathifah 105721114819

ORIGINALITY REPORT


2%	0% LULUS	2%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Papua Student Paper	2%
---	--	----

Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV fyrda nurullathifah

105721114819

by Tahap Tutup

Submission date: 19-Aug-2023 11:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 2147856391

File name: BAB_IV_-_2023-08-19T130307.680.docx (109.64K)

Word count: 3325

Character count: 18688

IV fyrda nurullathifah 105721114819

ORIGINALITY REPORT

2% SIMILARITY INDEX	2% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
----------	---	-----------

Exclude quotes On Exclude matches On
Exclude bibliography On



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V fyrda nurullathifah

105721114819

by Tahap Tutup

Submission date: 19-Aug-2023 11:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 2147856501

File name: BAB_V-1_3.docx (14.67K)

Word count: 324

Character count: 2008

V fyrda nurullathifah 105721114819

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

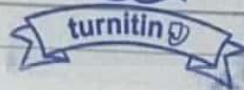
0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl Sultan Alauddin No 259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Fyrda nurullathifah

Nim : 105721114819

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	0 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	2 %	10 %
4	Bab 4	2 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini dibenkan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 19 Agustus 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: perpustakaan@unismuh.ac.id

RIWAYAT HIDUP



Fyrda Nurullathifah dengan panggilan Fyrda, lahir di Benteng pada tanggal 01 Mei 2001 dari pasangan Sarbini dan Ermi Marluki. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Peneliti bertempat tinggal di Jl Kr.Bontotangga No 17, karunrung, Makassar. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti

yaitu SD Inpres Benteng II Kabupaten Kepulauan Selayar pada Tahun 2013, SMP Negeri 1 Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2016, SMAN 1 Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar tahun 2019, dan sejak tahun 2019 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan stambuk 105721114819.

Dengan ketekunan, usaha, motivasi tinggi dan disertai doa kedua orang tua. Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia Pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Dan mendapatkan gelar **sarjana Manajemen (S.M)**

