

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**Oleh:**

**KELVIN RADITYA IRMANSYAH**

**Nomor Induk Mahasiswa : 105611110921**

**PROGRAM STUDI ILMU ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)



**PROGRAM STUDI ILMU ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah  
Provinsi Sulawesi Selatan  
Nama Mahasiswa : Kelvin Raditya Irmansyah  
Nomor Induk Mahasiswa : 105611110921  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammadiyah, MM.

Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Unismuh Makassar



Dr. Andi Lunur Prianto, S.IP., M.Si

NBM: 992 797

Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM: 991742



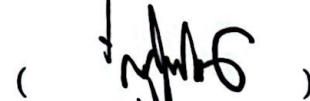
### HALAMAN PENERIMAN TIM

Telah diterima oleh tim penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor. 0456/FSP/A.4-II/VII/47/2025 Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 29 bulan Juli tahun 2025.

**TIM PENILAI**

|                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br><b>Ketua</b><br><b>Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si</b><br><b>NBM: 992797</b> | <br><b>Sekretaris</b><br><b>Nasrul Haq, S.Sos., M.PA</b><br><b>NBM: 1067463</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**TIM PENGUJI :**

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (  )
2. Dr. H. Muhammadiyah, MM (  )
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si (  )
4. Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si (  )

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Kelvin Raditya Irmansyah

Nomor Induk Mahasiswa : 105611110921

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 8 Agustus 2025

Yang Menyatakan



Kelvin Raditya Irmansyah



## ABSTRAK

**KELVIN RADITYA IRMANSYAH 2025, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Muhammadiyah dan Hafiz Elfiansya Parawu)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan, dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja di sekitarnya. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai, sehingga berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan penyebaran kuesioner kepada pegawai BKD Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden. Hasil observasi awal menunjukkan adanya beberapa kendala seperti kurangnya disiplin waktu, tata ruang kantor yang belum optimal, serta fasilitas kerja yang belum memadai, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai elemen-elemen lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta memberikan rekomendasi perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di lingkungan BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** Lingkungan, Kinerja, BKD, Organisasi, Pemerintah.



## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Work Environment on Employee Performance at the Regional Civil Service Agency Office of South Sulawesi Province (Muhammdiyah and Hafiz Elfiansya Pawaru)***

*This study aims to determine the influence of the work environment on employee performance at the Regional Civil Service Agency (BKD) of South Sulawesi Province. Human resources are the main assets in an organization and play a vital role in achieving its goals. Employee performance is significantly affected by the surrounding work environment. A conducive work environment is believed to enhance productivity, motivation, and job satisfaction, thereby directly impacting the quality of public services. This research employs a quantitative approach using survey methods and questionnaires distributed to BKD employees in South Sulawesi Province as respondents. Preliminary observations indicate several challenges, such as lack of time discipline, suboptimal office layout, and inadequate work facilities, all of which may affect employee performance. The results of this study are expected to provide insights into the key work environment elements that influence employee performance and offer recommendations to improve the quality of public services at BKD South Sulawesi Province.*

**Keywords:** *Environment, Performance, BKD, Government, Organization.*

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**. Yang merupakan salah satu syarat penyelesaian studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ucapan terima kasih teruntuk kepada orang tua saya tercinta, Ayah Aan Baharuddin dan Ibu Irmawati Trisna, atas doa, bimbingan, nasehat, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti diberikan selama penulis menempuh pendidikan hingga di bangku perkuliahan. Terima kasih juga kepada saudara laki-laki saya Fattah dan saudari Perempuan saya Nadia yang senantiasa menjadi sumber motivasi, semangat, dan segala bantuan baik materil maupun waktu untuk kelancaran perkuliahan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Tidak lupa pula saya mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.



2. Bapak Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S. Sos., M. Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S. Sos., M. AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Dr. H. Muhammadih, MM selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, S.T., M.Si selaku pembimbing II, yang tak kenal lelah memberikan bimbingan, mengarahkan, mengoreksi, serta selalu mendorong dan membantu memberikan semangat peneliti hingga penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen serta Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan di bangku kuliah.
6. Kepada seluruh pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang telah meluangkan waktunya dan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Kepada Alifah Wulandari yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
8. Kepada Iyan, Mufli, Reyhan, Hisyam dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan Namanya satu persatu. Terima kasih atas kesenangan, canda tawa yang membahagiakan dan menjadi keluarga bagi penulis.

9. Seluruh teman-teman Bukan Kpps dan Coconut Three yang terima kasih atas segala kebersamaan dan bantuan selama 4 tahun ini yang sangat berkesan yang tidak akan terlupakan.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini, semoga karya tulis ini memberikan manfaat dan membantu kepada pihak yang membutuhkan

Makassar, 8 Agustus 2025

  
Kelvin Raditya Irmansyah

## DAFTAR ISI

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....            | iii  |
| HALAMAN PERNYATAAN .....                     | iv   |
| KATA PENGANTAR .....                         | viii |
| DAFTAR ISI .....                             | xi   |
| DAFTAR TABEL .....                           | xii  |
| DAFTAR GAMBAR .....                          | xiv  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                      | 1    |
| A. Latar Belakang .....                      | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                     | 5    |
| C. Tujuan Penelitian .....                   | 6    |
| D. Manfaat Penelitian .....                  | 6    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                | 8    |
| A. Penelitian Terdahulu .....                | 8    |
| B. Konsep dan Teori .....                    | 11   |
| C. Kerangka Pikir .....                      | 20   |
| D. Definisi Operasional Variabel .....       | 22   |
| E. Hipotesis .....                           | 28   |
| BAB III METODE PENELITIAN .....              | 29   |
| A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....         | 29   |
| B. Jenis dan Tipe Penelitian .....           | 29   |
| C. Populasi dan Sampel .....                 | 30   |
| D. Teknik Pengumpulan Data .....             | 31   |
| E. Teknik Analisis Data .....                | 32   |
| F. Teknik Pengabsahan Data .....             | 33   |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... | 42   |
| A. Deskripsi Objek Penelitian .....          | 42   |
| B. Hasil Penelitian .....                    | 67   |
| C. Pembahasan .....                          | 122  |
| BAB V PENUTUP .....                          | 135  |
| A. KESIMPULAN .....                          | 135  |

|                      |     |
|----------------------|-----|
| B. SARAN .....       | 136 |
| DAFTAR PUSTAKA ..... | 138 |
| LAMPIRAN.....        | 135 |



## DAFTAR TABEL

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....                               | 8   |
| Tabel 3. 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....                     | 34  |
| Tabel 3. 2 Uji Validitas Kinerja Pegawai .....                     | 37  |
| Tabel 3. 3 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja .....                 | 39  |
| Tabel 3. 4 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja .....                 | 40  |
| Tabel 4. 1Jumlah Pegawai.....                                      | 65  |
| Tabel 4. 2 Frekuensi Pendidikan .....                              | 66  |
| Tabel 4. 3 Frekuensi Fisik .....                                   | 69  |
| Tabel 4. 4 Frekuensi Fisik .....                                   | 69  |
| Tabel 4. 5 Frekuensi Fisik .....                                   | 70  |
| Tabel 4. 6 Rekapitulasi frekuensi fisik .....                      | 71  |
| Tabel 4. 7 Frekuensi Sosial .....                                  | 72  |
| Tabel 4. 8 Frekuensi Sosial .....                                  | 73  |
| Tabel 4. 9 Frekuensi Sosial .....                                  | 74  |
| Tabel 4. 10 Rekapitulasi frekuensi sosial .....                    | 75  |
| Tabel 4. 11 Frekuensi Psikologis.....                              | 77  |
| Tabel 4. 12 Frekuensi Psikologis .....                             | 77  |
| Tabel 4. 13 Frekuensi Psikologis .....                             | 78  |
| Tabel 4. 14 Rekapitulasi frekuensi psikologis.....                 | 79  |
| Tabel 4. 15 Frekuensi Teknologi.....                               | 81  |
| Tabel 4. 16 Frekuensi Teknologi .....                              | 82  |
| Tabel 4. 17 Frekuensi Teknologi .....                              | 83  |
| Tabel 4. 18 Rekapitulasi frekuensi teknologi .....                 | 84  |
| Tabel 4. 19 Frekuensi Budaya Organisasi.....                       | 86  |
| Tabel 4. 20 Frekuensi Budaya Organisasi.....                       | 87  |
| Tabel 4. 21 Frekuensi Budaya Organisasi.....                       | 88  |
| Tabel 4. 22 Rekapitulasi frekuensi budaya organisasi .....         | 89  |
| Tabel 4. 23 Rekapitulasi frekuensi variabel lingkungan kerja ..... | 90  |
| Tabel 4. 24 Kualitas Pelayanan .....                               | 92  |
| Tabel 4. 25 Frekuensi Kualitas Pelayanan .....                     | 93  |
| Tabel 4. 26 Frekuensi Kualitas Pelayanan .....                     | 94  |
| Tabel 4. 27 Rekapitulasi frekuensi kualitas pelayanan .....        | 95  |
| Tabel 4. 28 Frekuensi Komunikasi.....                              | 97  |
| Tabel 4. 29 Frekuensi Komunikasi.....                              | 98  |
| Tabel 4. 30 Frekuensi Komunikasi.....                              | 99  |
| Tabel 4. 31 Rekapitulasi frekuensi komunikasi .....                | 100 |
| Tabel 4. 32 Frekuensi Kecepatan .....                              | 102 |
| Tabel 4. 33 Frekuensi Kecepatan .....                              | 103 |
| Tabel 4. 34 Frekuensi Kecepatan .....                              | 104 |
| Tabel 4. 35 Rekapitulasi frekuensi kecepatan .....                 | 105 |
| Tabel 4. 36 Frekuensi Kemampuan.....                               | 107 |

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4. 37 Frekuensi Kemampuan.....                             | 108 |
| Tabel 4. 38 Frekuensi Kemampuan.....                             | 109 |
| Tabel 4. 39 Rekapitulasi frekuensi kemampuan .....               | 110 |
| Tabel 4. 40 Frekuensi Inisiatif.....                             | 112 |
| Tabel 4. 41 Frekuensi Inisiatif.....                             | 113 |
| Tabel 4. 42 Frekuensi Inisiatif.....                             | 114 |
| Tabel 4. 43 Rekapitulasi frekuensi inisiatif.....                | 115 |
| Tabel 4. 44 Rekapitulasi frekuensi variabel kinerja pegawai..... | 117 |
| Tabel 4. 45 Hasil Koefisien Determinansi (R) .....               | 118 |
| Tabel 4. 46 Hasil uji simultan .....                             | 119 |
| Tabel 4. 47 Hasil uji hipotesis .....                            | 121 |





## DAFTAR GAMBAR

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir ..... | 22 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....   | 44 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang dapat menentukan suatu keberhasilan organisasi dalam melaksanakan rangkaian kegiatannya serta memiliki peran yang sangat penting dalam keterlibatan proses untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktivitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan maupun organisasi yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi karena mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Keberadaanya tidak dapat dipandang sebelah mata terhadap jalannya usaha mengingat perannya yang besar bagi kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari dukungan melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020). Oleh sebab itu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dibutuhkan pelayanan yang baik dan berkualitas agar

memperoleh kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada penyelenggara yang bergerak dibidang tersebut (Asmarianti dan Nafiah, 2023).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi efektifitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi dan faktor yang ada ditempat dimana individu melakukan pekerjaannya. Hal ini yang mencakup elemen fisik, seperti desain ruang, pencahayaan, dan fasilitas, serta elemen non-fisik, seperti budaya organisasi, kebijakan manajemen, dan interaksi sosial antar pegawai. Lingkungan kerja berperan penting dalam mempengaruhi perilaku dan kepuasan pelanggan. Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan pegawai. Pegawai yang bekerja dilingkungan yang mendukung cenderung lebih inovatif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan akhirnya penurunan kinerja (W. Demus et al., 2015). Hal ini juga berlaku pada instansi pemerintahan seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Selatan, yang memiliki peran strategis dalam mengelola aparatur sipil negara. Peran Badan Kepegawaian Daerah sangat strategis. BKD tidak hanya bertanggung jawab dalam pengelolaan pegawai, tetapi juga berfungsi sebagai pennghubung antar pemerintah dengan masyarakat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif di BKD Provinsi Sulawesi Selatan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik yang dihasilkan.

Setiap organisasi baik swasta maupun dalam pemerintahan akan terus berusaha demi meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu setiap organisasi baik swasta maupun pemerintahan harus memperhatikan sumber daya manusianya dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Syam, 2020) menjelaskan kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Meningkatkan kinerja pegawai adalah upaya berkelanjutan yang memerlukan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kompetensi, dan pengembangan sumber daya manusia (N. L. Dewi et al., 2021). Tujuan meningkatkan kinerja pegawai salah satunya yaitu untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Upaya peningkatan kemampuan pegawai bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu ciri dari pemerintahan yang baik (Good Governance) sebagai tujuan dari pendayagunaan aparatur negara. Dalam kaitan inilah sesuai dengan UU No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik maka peningkatan kualitas pelayanan publik merupakan suatu upaya yang harus dilakukan secara terus menerus, berkelanjutan dan harus dilaksanakan oleh semua para aparatur pemerintah.

Salah satu tugas pokok terpenting pemerintah adalah memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pasal 1 Ayat 2 dijelaskan, bahwa Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (KEPMENPAN, 2022). Menurut (Firdausijah & Priatna, 2020) Pelayanan Publik merupakan segala kegiatan pelayanan yang dilakukan ataupun dilaksanakan langsung oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai salah satu upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun sebuah pelaksanaan ketentuan tugas dan fungsi yang sesuai dengan peraturan yang tertera dalam perundang-undangan. Pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat merupakan tugas dan kewajiban pegawai atau aparatur negara yang berada di instansi pemerintah yang secara langsung memberikan pelayanan baik berupa barang maupun jasa sehingga timbul kepuasan kepada penerima pelayanan publik atau masyarakat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Along et al., 2020) Kualitas pelayanan publik merupakan kemampuan organisasi pelayanan publik untuk memberikan pelayanan yang dapat memuaskan para pengguna jasa baik melalui pelayanan teknis maupun administrasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan, masih banyak tantangan yang dihadapi, seperti ada beberapa pegawai yang kurang disiplin waktu sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, Tata ruang kantor yang mungkin belum optimal untuk mendukung alur kerja, Pemeliharaan fasilitas yang mungkin belum terjadwal dengan baik sehingga masi ada beberapa perangkat kerja seperti komputer yang kurang up-to-date sehingga menghambat pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, dalam konteks BKD Provinsi Sulaswesi Selatan, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana elemen-elemen lingkungan kerja di BKD mempengaruhi kinerja pegawai, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam konteks lokal. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi untuk meningkatkan lingkungan kerja di BKD, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja dalam lingkungan kerja yang paling berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan saran serta sebagai bahan acuan dan bahan referensi bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat teoritis

Merupakan dokumen penelitian dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Administrasi negara dan



sebagai salah satu referensi bagi peneliti lain, terkait dengan penelitian mengenai permasalahan yang sama.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan untuk pendamping dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dan menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yaitu:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

| NO | NAMA                                                                                                            | TUJUAN                                                                                                                            | METODE                                                                                           | HASIL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | (Sunarsi et al., 2020)<br>“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera” | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persadadi Jakarta. | Penelitian ini menggunakan Metode adalah explanatoy research dengan sampel sebanyak 98 responden | Hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$ , dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan |

|   |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                              | determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2 | (Dolly V.P Sitanggang 2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau” | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.                 | Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif.                                                                                                     | Hasil menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.                                                                                                                                          |
| 3 | (Islamiyah et al., 2021) “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa”   | Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kinerja pegawai terhadap variabel kualitas pelayanan publik di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa | Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif dengan cara menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk checklist untuk mengetahui | Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang terdiri dari indikator Kualitas (X1), Kuantitas (X2), Ketepatan Waktu (X3), Efektivitas (X4) dan Komitmen Kerja (X5), secara simultan berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan. Variabel yang paling |

|  |  |  |                      |                                                                                      |
|--|--|--|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  | tanggapan responden. | dominan berpengaruh terhadap Kualitas Pelayanan adalah variabel ketepatan waktu (X3) |
|--|--|--|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, persamaan yang peneliti akan lakukan dengan ketiga penelitian terdahulu diatas yaitu sama-sama meneliti kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan (Islamiyah et al., 2021) dengan judul Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yaitu metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif, sedangkan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh saudara (Dolly V.P Sitanggang 2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas kinerja pegawai. Kemudian perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan saudara (Sunarsi et al., 2020) terletak pada tipe penelitian yang

menggunakan tipe penelitian asosiatif sedangkan peneliti menggunakan tipe penelitian eksperimen.

## **B. Konsep dan Teori**

### **1. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan atau pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan para karyawan atau pegawai, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan suatu organisasi, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tempat kerja memiliki keterkaitan langsung dengan para pegawai, karena di situlah mereka melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Sebuah lingkungan kerja ideal memerlukan suasana yang nyaman, pengaturan area kerja serta penempatan alat dan perlengkapan secara tepat sesuai fungsi masing-masing. Selain itu, hubungan yang harmonis antar rekan kerja juga diperlukan guna mendukung kelancaran proses operasional dan penyelesaian tugas. Di samping itu lingkungan kerja juga merupakan tempat yang secara langsung dihadapi setiap saat oleh para tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka seharusnya para tenaga kerja akan merasa nyaman, dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan di sekitarnya memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya,

tidak menutup kemungkinan hasil kinerja karyawan akan berkualitas dan selesai tepat pada waktunya.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung justru berpotensi menurunkan performa serta motivasi kerja pegawai. Contohnya, kebisingan di area kerja bisa mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kondisi emosional karyawan. Ketika seseorang merasa nyaman dengan tempat kerjanya, maka ia cenderung betah dan memanfaatkan waktu secara produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kerja. Lingkungan kerja ini mencakup interaksi antar rekan sejawat, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik ruang kerja (Sunarsi et al., 2020).

Menurut (K. S. Dewi, 2021), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, psikologis dan budaya ditempat dimana seseorang bekerja mencakup ruang kerja, tata letak kantor, pencahayaan, suhu, kebersihan dan faktor-faktor fisik lainnya yang mempengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, tingkat kerjasama, komunikasi, dukungan tim, dan budaya kerja yang dapat mempengaruhi suasana di tempat kerja (Sinambela & Lestari, 2021).

(Wahyuningsih, 2018) Suasana kerja yang mendukung dapat membuat pegawai merasa betah dan nyaman, sehingga mendorong semangat serta

peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan ketidakpuasan atau tekanan psikologis yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif maupun negative terhadap organisasi. Oleh karena itu organisasi tidak boleh mengabaikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai guna menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

(Sedarmayanti, 2013), Secara umum, lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merujuk pada segala kondisi yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik antara pegawai dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang bersifat nyata atau kasat mata, meliputi berbagai fasilitas yang disediakan oleh organisasi dan berpotensi mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas serta tingkat efektivitas kerja mereka. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan atau pegawai dengan pemimpin



ataupun atasannya.

Dalam penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan teori lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Leigh Stringer dalam bukunya yang berjudul “The Healthy Workplace: How to Improve the Well-Being of Your Employees and Boost Your Company's Bottom Line” (2016). Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan, seperti pencahayaan yang baik, kebersihan, dan desain ergonomis dan dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik pegawai. Dalam teori lingkungan kerja beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai :

1. Fisik

Indikator fisik mengacu pada elemen-elemen yang dapat diukur secara objektif dan berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan

2. Sosial

Indikator sosial mengacu pada aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi, hubungan, dan dinamika sosial di antara pegawai dengan manajemen

3. Psikologis

Indikator psikologis mengacu pada aspek mental dan emosional yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai serta kinerja mereka.

4. Teknologi

Indikator teknologi mengacu pada penggunaan alat, sistem, dan teknologi yang memengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi.

#### 5. Budaya organisasi

Indikator budaya organisasi mengacu pada nilai, norma, dan praktik yang membentuk suasana dalam perilaku di dalam organisasi.

#### 2. Kinerja pegawai

Kinerja memiliki peran krusial dalam suatu organisasi karena menjadi indikator utama efektivitas organisasi tersebut. Selain itu, kinerja juga merefleksikan sejauh mana keberhasilan seorang manajer dalam mengelola organisasi serta sumber daya manusia yang dimilikinya. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai tidak optimal dan tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan yang ditetapkan, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan yang telah direncanakan.

Pada sektor publik, kinerja pada dasarnya merupakan pencapaian hasil kerja dari aparatur pemerintah, baik secara perorangan, kelompok, maupun kelembagaan, yang selaras dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, perhatian terhadap kinerja sektor publik semakin meningkat, mengingat adanya kesenjangan antara performa yang ditunjukkan oleh aparatur dan institusi pemerintah dengan harapan yang dimiliki oleh masyarakat. Timbulnya berbagai ketidakpuasan pelanggan terhadap kinerja yang ditampilkan oleh aparat pemerintah, boleh jadi merupakan tanda-tanda yang menguatkan pentingnya perhatian terhadap masalah kinerja tersebut (Islamiyah

et al., 2021) .

Menurut (Mulyani et al., 2021), Standar kinerja dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh instansi atau perusahaan. Standar ini bisa bersifat konkret (memiliki alat ukur atau patokan yang jelas) maupun abstrak (tidak memiliki alat ukur yang pasti), tergantung pada jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dalam sebuah organisasi, terdapat berbagai faktor dan kondisi yang memengaruhinya, baik yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Kemudian, (Mananeke et al., 2019) mengatakan bahwa, kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari perseorangan dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Karena yang menggerakkan sebuah organisasi adalah pegawai. Sedangkan, menurut Tangkilisan dalam (Komalasari, 2020) kinerja adalah serangkaian keluaran (outcome) yang telah dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama masa yang ditentukan.

Memperhatikan beberapa pengertian kinerja pegawai di atas maka bisa diketahui kesimpulan dimana kinerja pegawai ialah sebuah proses yang dilakukan seorang pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaannya. Secara efektif dan efisien agar memperoleh hasil yang semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi dalam waktu kurun tertentu. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Simamora dalam (Firdaus & Norwati, 2022), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan domografi
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi terdiri dari dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

Sedangkan, menurut Timple dalam (Firdaus & Norwati, 2022), mengatakan bahwa, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, seangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang trsebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya.
- 2) Faktor eksternal merupakan elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan Tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kemudian menurut, Sutrisno (2016:151) dalam (A. D. Dewi, 2019), dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi

kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, adapun:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yaitu tingkat energi fisik dan mental yang dicurahkan dalam melaksanakan tugas tertentu.
- b) Kemampuan (abilities), yaitu karakteristik pribadi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif.
- c) Persepsi peran/tugas (role/task Perception), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik mencakup keadaan tempat kerja seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, dan tata ruang. Kondisi fisik yang nyaman akan mendukung pegawai bekerja lebih optimal.
- b) Peralatan merupakan ketersediaan dan kualitas alat-alat kerja yang digunakan pegawai. Peralatan yang memadai dan berfungsi dengan baik akan membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif.
- c) Waktu berkaitan dengan pengaturan jam kerja, deadline, dan manajemen waktu. Pengaturan waktu yang baik mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja pegawai.
- d) Material adalah bahan-bahan atau sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketersediaan material yang cukup dan berkualitas mendukung kelancaran kerja.
- e) Pendidikan yaitu latar belakang pendidikan formal yang dimiliki pegawai.

Pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan membantu pemahaman dan penguasaan tugas.

- f) Supervisi ialah pengawasan dan bimbingan dari atasan. Supervisi yang efektif membantu mengarahkan pegawai dan memastikan kualitas kerja sesuai standar.
- g) Desain Organisasi adalah struktur dan sistem kerja dalam organisasi. Desain organisasi yang jelas membantu pegawai memahami peran, tanggung jawab, dan alur komunikasi.
- h) Pelatihan merupakan program pengembangan keterampilan dan kompetensi pegawai. Pelatihan yang tepat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas.
- i) Keburuntungan merupakan faktor-faktor tidak terduga yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kesempatan, timing yang tepat, atau situasi yang menguntungkan. Meski tidak dapat dikendalikan, faktor ini bisa berdampak pada keberhasilan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai menurut T.R. Mihaela (2013:15) dalam (Mulyani et al., 2021) mengatakan bahwa Indikator Kinerja meliputi :

- 1) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yakni tingkat kualitas dari suatu kegiatan yang dihasilkan, apakah mampu memberikan kepuasan kepada pengguna atau tidak, yang selanjutnya dijadikan sebagai tolak ukur kinerja.
- 2) Komunikasi (*Communication*), yaitu keterampilan karyawan dalam menjalin interaksi dengan baik kepada pelanggan.
- 3) Kecepatan (*Promptness*), yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan yang diukur berdasarkan waktu tertentu, dimana karyawan diharapkan mampu bekerja segera untuk mencapai hasil optimal dan meningkatkan produktivitas.

- 4) Kemampuan (*Capability*), yakni, kapasitas seseorang untuk menjalankan tugas secara maksimal dan mencapai hasil kerja yang memuaskan.
- 5) Inisiatif (*Intiative*), yakni dorongan dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah, guna menghindari stagnasi dalam proses kerja.

### C. Kerangka pikir

Kerangka pikir dalam konteks penelitian dan analisis merupakan suatu struktur konseptual yang digunakan untuk merancang. Menyusun, dan mengorganisasi ide atau argumen. Kerangka ini berfungsi untuk membantu peneliti dalam memahami serta mengatur informasi, menjelaskan keterkaitan antara variabel atau konsep, dan memberikan panduan dalam merumuskan kesimpulan maupun rekomendasi. Menurut (Sugiyono, 2019), kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Oleh karena itu, untuk mengukur indikator lingkungan kerja, yaitu :



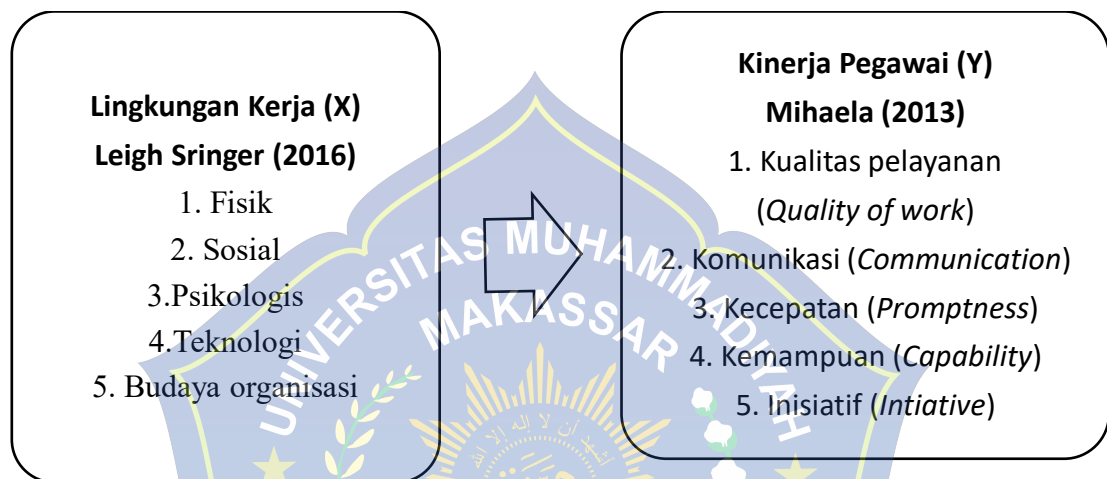
1. Indikator fisik, mengacu pada elemen-elemen yang dapat diukur secara objektif dan berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan
2. Indikator sosial, mengacu pada aspek-aspek yang berkaitan dengan interaksi, hubungan, dan dinamika sosial di antara pegawai dengan manajemen
3. Indikator psikologis mengacu pada aspek mental dan emosional yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai serta kinerja mereka.
4. Indikator teknologi mengacu pada penggunaan alat, sistem, dan teknologi yang memengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi.
5. Indikator budaya organisasi mengacu pada nilai, norma, dan praktik yang membentuk suasana dalam perilaku di dalam organisasi.

Kemudian beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu bobot kegiatan yang didapatkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), yaitu keahlian karyawan dalam berhubungan dengan baik kepada pelanggan.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh peringkat waktu, sehingga karyawan diminta untuk bekerja segera dalam mencapai puncak kesenangan dan penambahan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.

5. Inisiatif (*Initiative*), yaitu setiap karyawan - karyawan bisa memberaskan kasus pekerjaannya sendirian agar tidak berlangsung kemandulan dalam bekerja.

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Pikir**

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel, yaitu variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independent/bebas atau variabel X dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent/terikat atau variabel Y.

##### **1. Variabel Bebas (Lingkungan Kerja)**

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja merujuk pada sebaik apa lingkungan kerja dalam memberikan kenyamanan dan keamanan untuk bekerja yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa indikator yang digunakan:

a. Fisik

Elemen fisik yang dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, seperti :

- 1) Pencahayaan, untuk mengukur tingkat pencahayaan yang cukup untuk bekerja serta tidak ada silau atau bayangan yang mengganggu pekerjaan
- 2) Kualitas Udara, suhu ruangan yang terasa nyaman dan bersih serta sistem pendingin/ventilasi udara yang berfungsi dengan baik
- 3) Tata letak dan Ruang Kerja, untuk memastikan tata letak meja, kursi, dan peralatan kerja agar mudah dijangkau tanpa membebani tubuh serta ruang kerja yang ergonomis dan luas mendukung kenyamanan serta mengurangi risiko kerja
- 4) Ketersediaan Fasilitas Kebersihan, untuk memastikan ketersediaan fasilitas mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan

b. Sosial

Menggambarkan keadaan dinamika sosial, hubungan, dan interaksi antara karyawan dan manajemen, seperti:

- 1) Kesejahteraan karyawan, untuk mengukur tingkat kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan di

tempat kerja, termasuk kepuasan kerja, gaji, tunjangan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- 2) Hubungan antar karyawan, untuk mengukur kualitas interaksi sosial, kerja sama, dan komunikasi antara karyawan serta hubungan dengan manajemen.

#### c. Psikologis

Keadaan mental dan emosional karyawan, seperti stres kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan psikologis.

- 1) Stress kerja, untuk mengukur tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan untuk menghadapinya, yang dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik.
- 2) Motivasi kerja, untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pribadi
- 3) Kesejahteraan psikologis, mencakup perasaan puas, bahagia, dan mampu mengelola emosi serta stress di tempat kerja.

#### d. Teknologi

Ketersediaan teknologi dalam mendukung proses kerja, komunikasi dan produktivitas karyawan, seperti:

- 1) Ketersediaan teknologi, untuk mengukur sejauh mana organisasi menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka.

- 2) Efisiensi teknologi, untuk mengukur sejauh mana efisiensi kerja mengurangi waktu pengerjaan tugas, dan meningkatkan produktivitas.

e. Budaya organisasi

Mencakup pada nilai, norma, keyakinan dan praktik yang mendefinisikan cara kerja dan interaksi di dalam suatu organisasi, seperti:

- 1) Nilai dan Visi organisasi, untuk mengukur sejauh mana karyawan memahami, menerima, dan menerapkan nilai-nilai inti serta visi organisasi dalam pekerjaan mereka.
- 2) Norma dan Etika kerja, untuk mengukur sejauh mana karyawan mematuhi norma dan etika kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

## 2. Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja yang positif dan mendukung secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Indikator Kualitas Pelayanan ialah sebagai berikut:

a. Kualitas pelayanan (*Quality of work*)

Kualitas pelayanan (*Quality of work*) dalam kinerja pegawai mengacu pada ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai

tingkat kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1) Kepatuhan terhadap standar dan prosedur, untuk mengukur sejauh mana pegawai mengikuti prosedur operasional (SOP), kebijakan, atau pedoman yang ditetapkan dalam pelaksanaan tugas mereka.

2) Akurasi dan ketelitian, untuk mengukur sejauh mana pekerjaan yang dilakukan pegawai bebas dari kesalahan atau cacat. Serta membutuhkan detail dan ketelitian, seperti administrasi, akuntansi, atau pembuatan laporan.

b. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi dalam kinerja pegawai digunakan sebagai parameter untuk menilai efektivitas komunikasi pegawai dalam konteks kinerja. Pengukuran dan evaluasi terhadap indikator ini membantu organisasi mengidentifikasi area pengembangan dan peningkatan keterampilan komunikasi pegawai.

1) Kejelasan penyampaian Informasi yaitu kemampuan pegawai menyampaikan pesan atau instruksi dengan jelas dan mudah dipahami

2) Ketepatan waktu komunikasi yaitu kecepatan merespon pesan atau permintaan informasi dan konsisten dalam memberikan update progress pekerjaan

c. Kecepatan (*Promptness*)

Kecepatan dalam kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang efisien tanpa mengurangi kualitas hasil.

1) Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang ditetapkan dan konsistensi dalam memenuhi target waktu.

2) Penyelesaian masalah yaitu kecepatan dalam mengidentifikasi masalah, waktu yang dibutuhkan untuk menemukan solusi efektif dan efisiensi dalam implementasi solusi

d. Kemampuan (*Capabilty*)

Kemampuan dalam kinerja pegawai merujuk pada tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien.

1) Penguasaan teknis yaitu pemahaman mendalam tentang prosedur dan proses kerja serta kemampuan menggunakan peralatan dan teknologi yang diperlukan.

2) Pemecahan masalah yaitu kemampuan menganalisis masalah secara sistematis, keterampilan mencari solusi alternatif dan kemampuan mencegah masalah serupa terulang.



e. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif dalam kinerja pegawai merujuk pada kemampuan pegawai untuk bertindak proaktif dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan tanpa menunggu arahan, serta menunjukkan kemauan untuk memperbaiki atau meningkatkan situasi atau hasil kerja di tempat kerja

- 1) Proaktif dalam mengidentifikasi peluang yaitu kemampuan melihat kesempatan untuk perbaikan dan aktif dalam mencari kesempatan untuk perbaikan
- 2) Kemandirian dalam bekerja yaitu kemampuan bekerja tanpa pengawasan konstan dan mencari solusi secara mandiri sebelum meminta bantuan

**E. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 2 (dua bulan. Lokasi penelitian yaitu Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018) Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada pandangan positivistik dan diterapkan untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan datanya dilakukan menggunakan instrumen yang telah dirancang sebelumnya, sedangkan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. karena gejala-gejala hasil pengamatan dikonversikan kedalam angka-angka sehingga dapat digunakan teknik statistik untuk menganalisis hasilnya.

##### **2. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei. Metode survei dijalankan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Jenis penelitian ini menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kuisisioner

untuk selanjutnya data yang diperoleh akan diolah secara statistik dan kemudian ditafsirkan untuk mendapatkan makna atau kesimpulan dari hasil penelitian.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) dalam konteks statistik dan penelitian, istilah “populasi” memiliki makna yang lebih spesifik dibandingkan pemahaman umum. Populasi merujuk pada keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan topik penelitian. Populasi bukan sekedar wilayah generalisasi, melainkan mencakup seluruh unsur yang menjadi objek kajian dalam suatu studi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan keseluruhan populasi tersebut. Dalam penelitian, sampel yang diambil adalah pegawai yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan rumus slovin:

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

Keterangan:

$n$  = besar sampel (30 orang)

$N$  = besar populasi (129 pegawai ASN)

$e$  = presentase populasi toleransi (0,05 atau 5%)

dimana:

$$n = 129 / (1 + 129 * 0.05^2)$$

$$n = 129 / (1 + 0,3225)$$

$$n = 129 / 1,3225$$

$$n = 97,45 \text{ (dibulatkan menjadi 97 sampel)}$$

Namun, teknik penarikan sampel yang dipilih menggunakan teknik *non-random sampling (non-probabilty)* dengan memilih responden sebanyak 30 orang

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dirancang untuk menghasilkan data bersifat kuantitatif, yang dapat diukur secara angka dan analisis melalui pendekatan statistik. Teknik utama dalam pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner (angket) dan diperkuat oleh hasil observasi atau pengamatan secara langsung.

##### **1. Kuisisioner (Angket)**

Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner merupakan metode pengumpulan data dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Pertanyaan dalam survei bersifat tertutup (memiliki pilihan) atau skala likert, yang memungkinkan pengumpulan data terstruktur.

Penelitian dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang bertempat di Jl Urip Sumaharjo No. 269. Skala likert yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja (X) terhadap

Kinerja Pegawai (Y). Responden hanya perlu memberikan tanda centang (✓) pada 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia :

1. Jawaban Sangat Setuju : Skor 4
2. Jawaban Setuju : Skor 3
3. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
4. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

## 2. Observasi lapangan

Melibatkan pengamatan terhadap perilaku atau kejadian tertentu dan pencatatan data numerik berdasarkan pengamatan tersebut. Observasi bisa dilakukan dengan atau tanpa keterlibatan langsung peneliti dalam situasi tersebut.

## 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang melibatkan penggunaan dokumen tertulis, rekaman, atau arsip yang sudah ada untuk tujuan penelitian. Dokumen yang digunakan bisa bersumber dari laporan resmi, catatan pemerintahan, surat kabar, jurnal, buku, dan rekaman lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

## E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Tujuan dari analisis regresi linear sederhana yaitu mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X)

terhadap Variabel terikat (Y). Berikut adalah persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Lingkungan Kerja

X = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Koefisien Regresi.

e = error

#### **F. Teknik Pengabsahan Data**

##### **1. Uji Validitas dan Reabilitas**

##### **a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)**

Selanjutnya akan disajikan hasil uji validitas untuk setiap pernyataan dalam kuesioner variable x yang diajukan oleh peneliti kepada responden, yang dapat diukur dan dianalisis berdasarkan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 3. 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| No Soal | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|---------|----------|---------|------------|
| 1       | 0,555    | 0,361   | Valid      |
| 2       | 0,549    | 0,361   | Valid      |
| 3       | 0,556    | 0,361   | Valid      |
| 4       | 0,564    | 0,361   | Valid      |
| 5       | 0,552    | 0,361   | Valid      |
| 6       | 0,514    | 0,361   | Valid      |
| 7       | 0,541    | 0,361   | Valid      |
| 8       | 0,539    | 0,361   | Valid      |
| 9       | 0,547    | 0,361   | Valid      |
| 10      | 0,515    | 0,361   | Valid      |
| 11      | 0,535    | 0,361   | Valid      |
| 12      | 0,526    | 0,361   | Valid      |
| 13      | 0,524    | 0,361   | Valid      |
| 14      | 0,524    | 0,361   | Valid      |
| 15      | 0,583    | 0,361   | Valid      |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson Product Moment yang dilakukan terhadap 30 responden, diperoleh hasil uji validitas untuk seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total instrumen menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) dan  $\alpha = 0,01$  (1%). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari P1 hingga P15 memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan skor

total instrumen. Item P1 memperoleh nilai korelasi sebesar 0,555 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), item P2 memperoleh nilai korelasi 0,549 menagcu pada hasil signifikansi 0,002 ( $p < 0,01$ ), dan item P3 mengindikasikan korelasi 0,556 pada Tingkat signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ).

Item P4 dan P5 masing-masing memiliki korelasi 0,564 dan 0,552 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan 0,002 (keduanya  $p < 0,01$ ). Sementara itu, item P6 hingga P10 menunjukkan nilai korelasi berturut-turut sebesar 0,514 ( $p = 0,004$ ), 0,541 ( $p = 0,002$ ), 0,539 ( $p = 0,002$ ), 0,547 ( $p = 0,002$ ), dan 0,515 ( $p = 0,004$ ), yang semuanya signifikan pada tingkat  $\alpha = 0,01$ .

Untuk item P11 hingga P15, diperoleh nilai korelasi berturut-turut sebesar 0,535 ( $p = 0,002$ ), 0,526 ( $p = 0,003$ ), 0,524 ( $p = 0,003$ ), 0,524 ( $p = 0,003$ ), dan 0,583 ( $p < 0,001$ ). Semua nilai korelasi tersebut menunjukkan signifikansi pada tingkat  $\alpha = 0,01$ , yang berarti hubungan antara setiap item dengan skor total adalah sangat signifikan.

Mengacu pada kriteria validitas instrumen, suatu item terpenuhi syarat validitasnya apabila memperoleh skor korelasi nilai  $r$  hitung melebihi nilai  $r$  tabel serta tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang dan taraf signifikansi 5%, nilai  $r$  tabel sebesar 0,361. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,361), dengan rentang nilai korelasi antara 0,514 hingga 0,583.



Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh 15 item pertanyaan dalam instrumen penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah valid. Semua item memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan skor total, menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur variabel yang hendak diteliti dengan tepat dan akurat. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk tahap selanjutnya dalam proses pengumpulan dan analisis data penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya, akan dipaparkan hasil uji validitas untuk setiap pernyataan dalam kuisioner variabel Y yang diajukan kepada responden. Data tersebut telah diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30, dengan penyajian dalam bentuk table statistik:

**Tabel 3. 2 Uji Validitas Kinerja Pegawai**

| No Soal | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|---------|----------|---------|------------|
| 1       | 0,574    | 0,361   | Valid      |
| 2       | 0,549    | 0,361   | Valid      |
| 3       | 0,574    | 0,361   | Valid      |
| 4       | 0,558    | 0,361   | Valid      |
| 5       | 0,574    | 0,361   | Valid      |
| 6       | 0,577    | 0,361   | Valid      |
| 7       | 0,509    | 0,361   | Valid      |
| 8       | 0,542    | 0,361   | Valid      |
| 9       | 0,558    | 0,361   | Valid      |
| 10      | 0,574    | 0,361   | Valid      |
| 11      | 0,560    | 0,361   | Valid      |
| 12      | 0,517    | 0,361   | Valid      |
| 13      | 0,558    | 0,361   | Valid      |
| 14      | 0,544    | 0,361   | Valid      |
| 15      | 0,515    | 0,361   | Valid      |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan evaluasi data korelasi, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan dari P1 hingga P15 memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan skor total instrumen. Item P1 memperoleh nilai korelasi senilai 0,574 terhadap tingkat signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), mengindikasikan bahwa item tersebut memiliki kaitan yang kuat dan sangat signifikan dengan konstruk yang diukur. Item P2 menunjukkan

nilai korelasi 0,549 dengan nilai signifikansi 0,002 ( $p < 0,01$ ), sedangkan item P3 memiliki korelasi 0,574 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ).

Item P4 mengindikasikan nilai korelasi tertinggi sebesar 0,583 dengan tingkat signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), mengindikasikan bahwa item ini memiliki validitas yang paling kuat dalam mengukur variabel penelitian. Item P5 memperoleh nilai korelasi 0,574 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), sementara item P6 menunjukkan korelasi 0,527 dengan signifikansi 0,003 ( $p < 0,01$ ). Item P7 dan P8 masing-masing memiliki nilai korelasi 0,505 dan 0,504 dengan tingkat nilai signifikansi 0,004 ( $p < 0,01$ ).

Item P9 mengindikasikan nilai korelasi yang cukup tinggi yaitu 0,558 pada tingkat signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), sedangkan item P10 memperoleh korelasi 0,501 dengan nilai signifikansi 0,005 ( $p < 0,01$ ). Item P11 menjelaskan nilai korelasi 0,560 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ), item P12 memiliki korelasi 0,517 dengan nilai signifikansi 0,003 ( $p < 0,01$ ), dan item P13 menjelaskan korelasi 0,558 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $p < 0,01$ ). Item P14 dan P15 masing-masing memperoleh nilai korelasi 0,515 dengan tingkat signifikansi 0,004 ( $p < 0,01$ ).

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh 15 item pertanyaan dalam instrumen penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah valid. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa tidak ada item

pertanyaan yang perlu direvisi atau dihapus dari instrumen, sehingga seluruh 15 item dapat digunakan pada proses perolehan data penelitian yang sesungguhnya.

c. Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30 dengan uji statistic Cronbarch's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbarch's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji realibilitas untuk kuisioner variable x disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja**

**Realibilty Statistics**

| Cronbarch's Alpha | N of items |
|-------------------|------------|
| .827              | 15         |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Merujuk pada hasil pengolahan pengamatan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X) yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,827 dengan jumlah item sebanyak 15 pertanyaan. Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,827 ( $> 0,80$ ), instrumen penelitian untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja (X) yang terdiri dari 15 item pertanyaan dinyatakan reliabel dengan kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur

variabel lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30 melalui uji statistic Cronbarch's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbarch's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji realibilitas untuk kuisisioner variable x disajikan pada table berikut:

**Tabel 3. 4 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja**

**Reliabilty Statistics**

| Cronbarch's Alpha | N of items |
|-------------------|------------|
| .837              | 15         |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Merujuk pada hasil pengolahan pengamatan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837. Jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 15 item.

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,837 menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik. Umumnya, nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70 atau 0,80 dianggap menunjukkan reliabilitas yang

baik atau sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai (Y) konsisten secara internal dan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Profil Singkat terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi**

##### **Sulawesi Selatan**

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu OPD dan lembaga kepegawaian yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya.

Ketika Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan melakukan restrukturisasi organisasi pada Tahun 2000, sebagai implikasi ditetapkannya Undang-Undang RI Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka desain organisasi Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan secara regulatif dan kelembagaan berubah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Keputusan Presiden RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom. Pada era otonomi daerah, seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom, terjadi perubahan kelembagaan termasuk diantaranya adalah Biro Kepegawaian yang

berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (berdasarkan Perda Provinsi Sulsel Nomor 29 Tahun 2001).

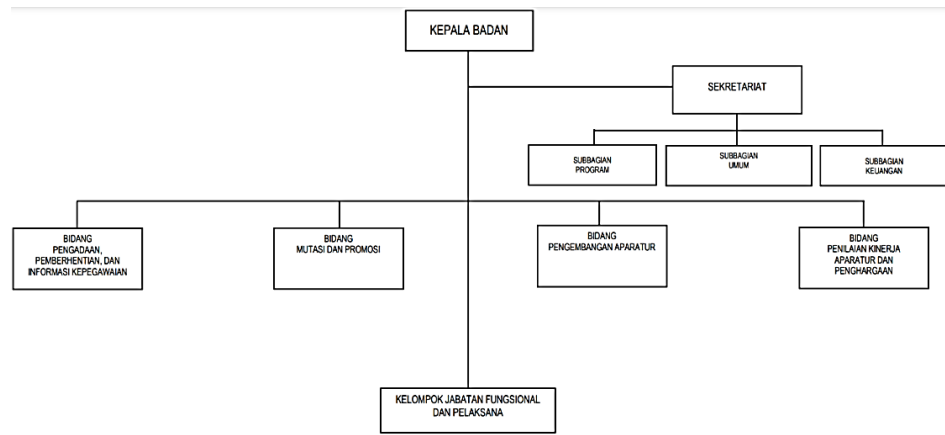
Adanya peningkatan eselonering pimpinannya menjadikan kewenangannya menjadi lebih luas. Adapun yang menjadi kepala Badan Kepegawaian Daerah yang pertama sejak perubahan tersebut adalah Drs. Supomo Guntur. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menempati salah satu gedung di Kawasan Kantor Gubernur Sulawesi Selatan terletak di Jalan Jenderal Urip Sumoharjo Nomor 269 Makassar sampai sekarang.

Sejalan dengan dinamika perkembangan otonomi daerah, Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan merestrukturisasi kembali organisasinya pada Tahun 2008 sebagai implikasi ditetapkannya Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah RI Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan atau tata letak pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang dalam suatu organisasi. Berikut merupakan struktur organisasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan:





**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**

### 3. Tugas Pokok dan Uraian Tugas Jabatan

Adapun tugas pokok dan uraian tugas jabatan berdasarkan tabel struktu organisasi di atas sebagai berikut:

b) Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan Daerah. Adapun rincian tugasnya yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.

6. Merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.
7. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan dukungan teknis bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.
8. Mengoordinasikan dan menyelenggarakan pembinaan teknis fungsi penunjang bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.
9. Menyelenggarakan pelayanan administrasi bidang kepegawaian.
10. Menyelenggarakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang penunjang bidang kepegawaian yang meliputi pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, mutasi dan promosi, pengembangan aparatur, serta penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.

11. Menyelenggarakan penilaian potensi dan kompetensi pegawai aparatur sipil negara pada Pemerintah Daerah.
  12. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan nonpemerintah dalam rangka penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian.
  13. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  14. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
  15. Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- c) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan administratif dan teknis penyusunan program dan pelaporan, umum, kepegawaian dan hukum, serta keuangan dalam lingkungan Badan, dan fasilitasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota khususnya pelayanan administrasi kepegawaian. Adapun rincian tugasnya yaitu:
1. Menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.

2. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
3. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
4. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
5. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Badan sehingga terwujud koordinasi, sinkronisasi dan integrasi pelaksanaan kegiatan.
6. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pengendalian, dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan Badan.
7. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, serta evaluasi kinerja aparatur sipil negara.
8. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi, pengkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan oleh masing-masing bidang atau yang dilaksanakan dalam lingkup Badan sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas.
9. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, data, pelaporan program, dan anggaran pengembangan sumber daya manusia aparatur provinsi.
10. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan ketatausahaan.

11. Mengoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga Badan.
12. Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan administrasi keuangan.
13. Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang.
14. Mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana.
15. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan.
16. Mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan.
17. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan, dokumentasi, dan penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi.
18. Mengoordinasikan dan memfasilitasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota khususnya dalam pelayanan administrasi kepegawaian
19. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan.
20. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

21. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
22. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d) Subbagian Program dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengoordinasikan dan melakukan penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, pemantauan, evaluasi, pengelolaan data, dan penyusunan laporan kinerja. Adapun uraian tugas Kepala Subbagian terdiri atas:

1. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Program sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
3. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Program untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Mengoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran.
7. Menghimpun, menyajikan dan mendokumentasikan data dan informasi program dan kegiatan Badan.

8. Menyiapkan bahan dan melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja.
  9. Mengoordinasikan dan mengumpulkan bahan penyusunan laporan kinerja Badan dan laporan kinerja program pengembangan sumber daya manusia aparatur Provinsi.
  10. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan.
  11. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  12. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Subbagian Program dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
  13. Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- e) Subbagian Umum dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melakukan urusan surat menyurat, pelaksanaan kearsipan dan ekspedisi, pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan, pengelolaan aset, informasi, dokumentasi, serta pengelolaan urusan administrasi kepegawaian dan hukum, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja aparatur sipil negara. Uraian tugas Kepala Subbagian terdiri atas:

1. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Umum sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
3. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Umum untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Melakukan pengklasifikasian surat menurut jenisnya.
7. Melakukan administrasi dan pendistribusian naskah dinas masuk dan keluar.
8. Melakukan pengelolaan arsip naskah dinas.
9. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kebutuhan, pemeliharaan dan penghapusan barang.
10. Menyiapkan bahan dan menyusun administrasi pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan barang.
11. Menyiapkan bahan dan menyusun daftar inventarisasi barang serta menyusun laporan barang inventaris.
12. Melakukan, menyiapkan, dan mengoordinasikan pengelolaan urusan rumah tangga Badan.



13. Mengoordinasikan dan melakukan pengumpulan, pengolahan, penyajian dan dokumentasi data, dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi.
14. Mempersiapkan dan mengoordinasikan pelaksanaan rapat Badan, upacara, kehumasan, dan keprotokolan.
15. Menyiapkan bahan, menghimpun, dan mengelola data kehadiran pegawai.
16. Mengoordinasikan dan memfasilitasi administrasi surat tugas
17. dan perjalanan dinas pegawai.
18. Menyiapkan bahan, mengoordinasikan, dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana.
19. Menyiapkan bahan dan mengelola administrasi kepegawaian, pembinaan jabatan fungsional, dan evaluasi kinerja aparatur sipil negara.
20. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan.
21. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan, peningkatan kompetensi, disiplin, dan kesejahteraan pegawai ASN.
22. Menyiapkan bahan, menghimpun, dan mengelola sistem informasi kepegawaian.
23. Melakukan koordinasi administrasi terhadap pengkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan oleh setiap

bidang atau yang dilaksanakan dalam lingkup Badan sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas.

24. Mengumpulkan bahan dan mengoordinasikan penyusunan laporan hasil pemeriksaan.

25. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan.

26. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

27. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Subbagian Umum dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

28. Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

f) Subbagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melakukan pengelolaan dan penyiapan bahan pelaksanaan verifikasi, penatausahaan, perbendaharaan, pembukuan keuangan, urusan akuntansi dan pelaporan keuangan, serta penyiapan bahan tanggapan pemeriksaan. Adapun uraian tugasnya yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan Subbagian Keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.

3. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Subbagian Keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Mengumpulkan bahan, mengoordinasikan, dan menyusun rencana kebutuhan gaji pegawai.
7. Mengumpulkan bahan, menyusun, dan mengelola administrasi keuangan Badan.
8. Melakukan verifikasi kelengkapan administrasi penatausahaan keuangan Badan.
9. Mengoordinasikan pelaksanaan pembukuan, akuntansi pengeluaran dan penerimaan keuangan.
10. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan keuangan.
11. Menyusun realisasi perhitungan anggaran.
12. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bendaharawan.
13. Mengumpulkan bahan dan mengoordinasikan data sebagai bahan penyusunan laporan hasil pemeriksaan keuangan.
14. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan.

15. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Subbagian Keuangan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
17. Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

g) Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian. Uraian tugasnya terdiri atas:

1. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
3. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.

5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Merumuskan bahan kebijakan bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, meliputi pengadaan dan pemberhentian, data dan informasi, serta organisasi profesi aparatur sipil negara.
7. Menyusun rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan.
8. Melaksanakan pengadaan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.
9. Mengoordinasikan pelaksanaan administrasi pemberhentian.
10. Mengoordinasikan penyusunan informasi kepegawaian.
11. Mengelola informasi manajemen kepegawaian
12. Memfasilitasi lembaga profesi aparatur sipil negara.
13. Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi pelaksanaan.
14. Penerimaan pendidikan kedinasan.
15. Mengevaluasi kegiatan pengadaan, pemberhentian, dan pengelolaan informasi kepegawaian.
16. Melaksanakan kajian kebijakan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian.
17. Melakukan sumpah atau janji ASN.
18. Melakukan pengelolaan administrasi penerbitan kartu pegawai, kartu isteri, dan kartu suami.

19. Merencanakan dan melakukan fasilitasi kelembagaan profesi ASN (KORPRI dan lembaga profesi ASN lainnya).
  20. Mengelola administrasi umum, kepegawaian dan kegiatan keorganisasian untuk mendukung tugas dan fungsi lembaga profesi ASN.
  21. Melakukan fasilitasi profesi ASN.
  22. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pengadaan, pemberhentian, dan informasi kepegawaian meliputi pengadaan dan pemberhentian, data dan informasi, serta organisasi profesi aparatur sipil negara.
  23. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi.
  24. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  25. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
  26. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- h) Bidang Mutasi dan Promosi dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan

perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian bidang mutasi dan promosi. Adapun rincian tugasnya yaitu:

1. Menyusun rencana kegiatan Bidang Mutasi dan Promosi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
3. Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Mutasi dan Promosi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Merumuskan bahan kebijakan di bidang mutasi dan promosi meliputi mutasi, kepangkatan, dan promosi.
7. Melakukan proses mutasi dan promosi pegawai.
8. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi mutasi dan promosi pegawai ASN.
9. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan mutasi dan promosi pegawai ASN.
10. Membuat kajian kebijakan mutasi dan promosi pegawai ASN.
11. Mengelola penempatan dalam jabatan ASN.
12. Membuat daftar penjagaan kenaikan pangkat.

13. Mengelola, melakukan fasilitasi, dan mengevaluasi kenaikan pangkat ASN.
  14. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan Kenaikan Gaji Berkala
  15. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan peninjauan masa kerja ASN.
  16. Mengoordinasikan dan melakukan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis penunjang kepegawaian di bidang mutasi dan promosi, meliputi mutasi, kepangkatan, dan promosi.
  17. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi.
  18. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  19. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Mutasi dan Promosi dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
  20. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- i) Bidang Pengembangan Aparatur dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang



kepegawaian bidang pengembangan aparatur. Adapun uraian tugasnya terdiri atas:

1. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Aparatur sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengembangan Aparatur untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Merumuskan bahan kebijakan di bidang pengembangan aparatur, meliputi pendidikan, pelatihan dan sertifikasi jabatan, serta pendidikan, pelatihan dan sertifikasi jabatan fungsional, dan pembinaan jabatan fungsional.
7. Merumuskan bahan kebijakan pengembangan karier ASN.
8. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan administrasi peningkatan kapabilitas pegawai ASN.
9. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengembangan dalam jabatan fungsional.
10. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan pengembangan aparatur.
11. Membuat kajian kebijakan pengembangan aparatur.

12. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan daftar kebutuhan pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi.
13. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan administrasi pendidikan, pelatihan dan sertifikasi pegawai ASN.
14. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan pendidikan lanjutan pegawai ASN.
15. Mengoordinasikan dan melakukan kerjasama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
16. Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi dan evaluasi pendidikan, pelatihan dan sertifikasi pegawai ASN.
17. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan daftar kebutuhan dan mengelola administrasi pendidikan pelatihan teknis fungsional.
18. Mengoordinasikan dan melaksanakan fasilitasi dan evaluasi pendidikan, pelatihan dan sertifikasi pegawai ASN.
19. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan sosialisasi dan informasi jabatan fungsional pegawai ASN.
20. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan pembinaan, pengelolaan karier, evaluasi, dan fasilitasi pengembangan jabatan fungsional.
21. Melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi kebijakan teknis penunjang kepegawaian bidang pengembangan aparatur meliputi pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi jabatan,

serta pendidikan, pelatihan dan sertifikasi jabatan fungsional, dan pembinaan jabatan fungsional.

22. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi.
  23. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  24. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengembangan Aparatur dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.
  25. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- j) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang kepegawaian bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan. Adapun uraian tugasnya terdiri atas:
1. Menyusun rencana kegiatan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
  2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas.
  3. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan

Penghargaan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.

4. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf, dan/atau menandatangani naskah dinas.
5. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
6. Merumuskan bahan kebijakan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan, meliputi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, penghargaan, serta disiplin aparatur sipil negara.
7. Mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan penilaian kinerja.
8. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi hasil penilaian kinerja.
9. Mengoordinasikan dan melaksanakan usulan pemberian penghargaan.
10. Mengelola pemberian tanda jasa bagi pegawai ASN.
11. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi dan fasilitasi pelaksanaan pemberian penghargaan dan tanda jasa pegawai ASN.
12. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi penilaian kinerja dan penghargaan.
13. Membuat kajian kebijakan penilaian kinerja dan penghargaan.
14. Mengoordinasikan dan melaksanakan pembinaan disiplin pegawai ASN.

15. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan penyelesaian pelanggaran disiplin pegawai ASN.
16. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan proses ijin perceraian pegawai ASN.
17. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan cuti pegawai ASN.
18. Mengoordinasikan dan melaksanakan evaluasi dan fasilitasi disiplin pegawai ASN.
19. Melaksanakan pemantauan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan dukungan teknis penunjang kepegawaian bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan meliputi penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, penghargaan, serta disiplin aparatur sipil negara.
20. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi.
21. Menilai kinerja pegawai ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan.

23. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 4. Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil

**Tabel 4. 1 Jumlah Pegawai**

| Pendidikan | Jumlah |    | Jumlah |
|------------|--------|----|--------|
|            | Lk     | Pr |        |
| S3         | 1      | -  | 1      |
| S2         | 27     | 19 | 46     |
| S1         | 29     | 31 | 60     |
| D-IV       | 8      | 6  | 14     |
| D-III      | 1      | 3  | 4      |
| SLTA       | 1      | 3  | 4      |
| Total      | 67     | 62 | 129    |

Sumber: Database Badan Kepegawaian Daerah

Jumlah pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah sebanyak 129 orang, yang tergolong pegawai potensial, baik dari segi kompetensi keilmuan maupun dari segi jenjang pendidikan. 1 (satu) orang diantaranya berijazah S-3, 46 orang S-2, 60 orang S-1, 14 orang D-VII, 4 orang D-III, dan 4 orang SLTA.

#### A. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik dari pegawai negeri sipil yang menjadi responden. Penggolongan responden berdasarkan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

terhadap 30 responden melalui penyebaran kusioner, maka karakteristik responden dapat digambarkan sebagai berikut:

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis responden terhadap Pendidikan, dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pemahaman yang lebih mendalam tentang latar belakang responden dan bagaimana tingkat jenjang pendidikan. Komposisi responden berdasarkan Pendidikan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2 Frekuensi Pendidikan**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | D-III | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | D-IV  | 2         | 6.7     | 6.7           | 10.0               |
|       | S1    | 12        | 40.0    | 40.0          | 50.0               |
|       | S2    | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Tingkat pendidikan responden menunjukkan dominasi pada jenjang pendidikan tinggi. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S2 dengan jumlah 15 orang atau 50% dari total responden. Urutan kedua ditempati oleh responden dengan pendidikan S1 sebanyak 12 orang dengan presentase 40%. Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan D-IV berjumlah 2 orang atau 6,7%, dan D-III hanya

1 orang atau 3,3%. Data ini mengindikasikan bahwa 90% responden memiliki kualifikasi pendidikan tinggi setingkat sarjana dan pascasarjana, yang menggambarkan tingkat pendidikan yang sangat baik di kalangan responden penelitian. Distribusi ini juga menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang akademik yang kuat, yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas data penelitian.

## **B. Hasil Penelitian**

Pada penelitian ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti menyebar kuisioner sebanyak 30, Dimana responden tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil.

### **1. Lingkungan Kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja merujuk pada sebaik apa lingkungan kerja dalam memberikan kenyamanan dan keamanan untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kenyamanan dan keamanan pegawai negeri sipil dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada lingkungan kerja berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu menggunakan indikator fisik, sosial, psikologis, teknis, dan budaya organisasi yang sebagaimana hasilnya sebagai berikut.

#### 1. Fisik

Dalam penelitian ini indikator fisik dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, seperti pencahayaan yang cukup untuk bekerja, kualitas udara yang terasa nyaman, dan ketersediaan fasilitas kebersihan yang mendukung kesehatan dan kenyamanan pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, adapun bagaimana indikator fisik ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 3 Frekuensi Fisik**  
**Fasilitas kerja (kursi,meja,pencahayaan,dll.)**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>9</b>         | <b>30.0%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>21</b>        | <b>70.0%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden atau 70,0% menyatakan "Setuju" bahwa fasilitas kerja di kantor sudah memadai untuk mendukung kinerja mereka. Sementara itu, sebanyak 9 responden atau 30,0% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap kondisi fasilitas kerja yang tersedia di kantor mereka.

**Tabel 4. 4 Frekuensi Fisik**

**Suhu ruangan nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>10</b>        | <b>33.3%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>20</b>        | <b>66.7%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau 66,7% menyatakan "Setuju" bahwa suhu ruangan di kantor sudah nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi mereka dalam bekerja. Sementara itu, sebanyak 10 responden atau 33,3% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap kondisi suhu ruangan di tempat kerja mereka.

**Tabel 4. 5 Frekuensi Fisik**  
**Kebersihan dan kerapian kantor mendukung produktivitas**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 17        | 56.7%      |
| Setuju              | 13        | 43.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan "Setuju" bahwa kondisi kebersihan dan kerapian kantor mendukung produktivitas mereka dalam bekerja. Sementara itu, sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap kondisi kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 6 Rekapitulasi frekuensi fisik**

| Pernyataan              | Sangat setuju | Setuju     | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|-------------------------|---------------|------------|--------------|---------------------|
| Fasilitas kerja memadai | 9 (30.0%)     | 21 (70.0%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Suhu ruangan nyaman     | 10(33.3%)     | 20 (43.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Kebersihan dan kerapian | 17 (56.7%)    | 13 (43.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek lingkungan kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek fasilitas kerja memadai, suhu ruangan nyaman, maupun kebersihan dan kerapian.

Tingkat kepuasan tertinggi pada aspek kebersihan dan kerapian menunjukkan bahwa upaya pemeliharaan kebersihan telah dilakukan dengan sangat baik dan konsisten. Sementara itu, aspek fasilitas kerja dan suhu ruangan, meskipun mendapat tanggapan positif, masih memiliki ruang untuk peningkatan mengingat proporsi responden yang sangat setuju masih dapat ditingkatkan. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk memprioritaskan upaya perbaikan dan mempertahankan standar yang telah ada.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, lingkungan fisik tempat kerja secara umum sudah mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Fasilitas kerja tampak memadai, suhu ruangan terasa nyaman, serta kebersihan dan kerapian area kerja terlihat terjaga dengan baik. Tidak ditemukan keluhan berarti dari karyawan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, yang mengindikasikan bahwa standar yang diterapkan saat ini sudah cukup baik. Namun demikian, masih terdapat peluang untuk meningkatkan kualitas fasilitas dan kenyamanan ruangan agar kepuasan karyawan dapat terus ditingkatkan.

## 2. Sosial

Menggambarkan keadaan dinamika sosial, hubungan, dan interaksi antara karyawan dan manajemen, seperti kesejahteraan pegawai dan hubungan antar pegawai, serta bagaimana indikator sosial ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 7 Frekuensi Sosial**

### **Hubungan antar pegawai harmonis dan mendukung kerja tim**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>8</b>         | <b>26.7%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>22</b>        | <b>73.3%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau 73,3% menyatakan "Setuju" bahwa hubungan antar pegawai di kantor sangat harmonis dan mendukung kerja sama tim. Sementara itu, sebanyak 8 responden atau 26,7% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap kondisi hubungan interpersonal di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 8 Frekuensi Sosial**

**Dukungan rekan kerja membantu penyelesaian tugas**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi    |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju       | 13        | 43.3%         |
| Setuju              | 17        | 56.7%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%          |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%          |
| <b>Total</b>        | <b>30</b> | <b>100.0%</b> |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan "Setuju" bahwa adanya dukungan dari rekan kerja sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap dukungan yang mereka terima dari rekan kerja di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 9 Frekuensi Sosial****Kepemimpinan mampu memotivasi peningkatan kinerja**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>10</b>        | <b>33.3%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>20</b>        | <b>66.7%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau 66,7% menyatakan "Setuju" bahwa kepemimpinan di kantor mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, sebanyak 10 responden atau 33,3% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap kualitas kepemimpinan yang mereka rasakan di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 10 Rekapitulasi frekuensi sosial**

| Pernyataan                      | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|---------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Hubungan antar pegawai harmonis | 8<br>(26.7%)  | 22<br>(73.3%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Dukungan rekan kerja            | 13<br>(43.3%) | 17<br>(56.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Kepemimpinan memotivasi         | 10<br>(33.3%) | 20<br>(66.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek hubungan kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek hubungan antar pegawai harmonis, dukungan rekan kerja, maupun kepemimpinan memotivasi.

Tingkat kepuasan tertinggi pada aspek dukungan rekan kerja menunjukkan bahwa budaya saling membantu dan mendukung telah tertanam dengan baik di dalam organisasi. Sementara itu, aspek hubungan antar pegawai dan kepemimpinan, meskipun mendapat tanggapan positif, masih memiliki potensi untuk ditingkatkan mengingat proporsi responden yang sangat setuju masih dapat dioptimalkan. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk terus mempertahankan



iklim kerja yang positif dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan pegawai pada aspek-aspek yang masih memiliki ruang perbaikan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, hubungan sosial di lingkungan kerja terlihat berjalan dengan baik dan kondusif. Interaksi antar pegawai berlangsung harmonis, kerja sama antar rekan tampak solid, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan motivasi bagi para pegawai. Selama observasi berlangsung, tidak ditemukan indikasi konflik atau ketegangan dalam hubungan kerja, yang mencerminkan adanya budaya saling mendukung serta komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek sosial telah dikelola dengan baik, meskipun tetap terdapat ruang untuk memperkuat rasa saling percaya dan kepemimpinan yang lebih inspiratif.

### 3. Psikologis

Keadaan mental dan emosional pegawai, seperti stres kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan psikologis, serta bagaimana indikator psikologis ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 11 Frekuensi Psikologis**  
**Beban kerja realistis dan tidak membebani**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 46.7%      |
| Setuju              | 16        | 53.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan "Setuju" bahwa beban kerja yang mereka terima saat ini terasa realistis dan tidak membebani. Sementara itu, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap beban kerja yang mereka hadapi di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 12 Frekuensi Psikologis**  
**Merasa nyaman dan aman bekerja di kantor ini**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 17        | 56.7%      |
| Setuju              | 13        | 43.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan "Setuju" bahwa mereka merasa nyaman dan aman bekerja di kantor. Sementara itu, sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap rasa nyaman dan keamanan yang mereka rasakan di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 13 Frekuensi Psikologis**  
**Pengakuan atas prestasi kerja memotivasi untuk terus berprestasi**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 11        | 36.7%      |
| Setuju              | 19        | 63.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden atau 63,3% menyatakan "Setuju" bahwa adanya pengakuan atas prestasi kerja membuat mereka termotivasi untuk terus berprestasi. Sementara itu, sebanyak 11 responden atau 36,7% menyatakan "Sangat Setuju" dengan pernyataan tersebut. Data ini mengindikasikan bahwa seluruh responden (100%) memberikan tanggapan positif terhadap sistem pengakuan prestasi yang ada di lingkungan kerja mereka.

**Tabel 4. 14 Rekapitulasi frekuensi psikologis**

| Pernyataan              | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|-------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Beban kerja realistis   | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Merasa nyaman dan aman  | 17<br>(56.7%) | 13<br>(43.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Pengakuan atas prestasi | 11<br>(36.7%) | 19<br>(63.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek psikologis menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek beban kerja realistis, merasa nyaman dan aman, maupun pengakuan atas prestasi.

Hasil evaluasi ini memberikan gambaran yang sangat positif tentang kondisi kerja dari perspektif beban kerja, kenyamanan, dan sistem penghargaan. Tidak adanya tanggapan negatif pada ketiga aspek menunjukkan bahwa manajemen telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dengan beban kerja yang wajar, kondisi yang nyaman dan aman, serta sistem pengakuan yang memadai.

Tingkat kepuasan tertinggi pada aspek merasa nyaman dan aman menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan pegawai. Sementara itu, aspek beban kerja realistis juga mendapat evaluasi yang sangat baik dengan distribusi yang hampir seimbang antara setuju dan sangat setuju. Untuk aspek pengakuan atas prestasi, meskipun mendapat tanggapan positif, masih memiliki potensi untuk ditingkatkan agar sistem penghargaan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap motivasi dan kepuasan pegawai. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan kondisi kerja yang sudah baik dan mengembangkan strategi peningkatan pada aspek yang masih memiliki ruang perbaikan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, kondisi psikologi pegawai menunjukkan suasana kerja yang positif dan mendukung. Pegawai tampak bekerja dengan beban yang wajar, menunjukkan ekspresi kenyamanan serta rasa aman selama menjalankan tugasnya. Selain itu, terdapat indikasi bahwa prestasi kerja pegawai dihargai dan diakui, yang tercermin dari semangat kerja dan antusiasme yang terlihat. tidak ditemukan keluhan terkait tekanan kerja berlebih, ketidaknyamanan, maupun ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan. Hal ini mengisyaratkan bahwa Lingkungan kerja terlama mampu memenuhi kebutuhan psikologi dasar pegawai, meskipun beberapa aspek seperti sistem pengakuan atas prestasi masih dapat dioptimalkan untuk meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

#### 4. Teknologi

Ketersediaan teknologi dalam mendukung proses kerja, komunikasi dan produktivitas karyawan, seperti ketersediaan teknologi untuk para pegawai mengerjakan tugas mereka dan sejauh mana efisiensi teknologi dapat mengurangi waktu pengerjaan tugas, serta bagaimana indikator teknologi ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 15 Frekuensi Teknologi**  
**Teknologi informasi di kantor sangat membantu penyelesaian tugas**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi    |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju       | 15        | 50.0%         |
| Setuju              | 15        | 50.0%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%          |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%          |
| <b>Total</b>        | <b>30</b> | <b>100.0%</b> |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan hasil yang sangat positif untuk aspek ketersediaan teknologi informasi dalam lingkungan kerja. Dengan 100% responden memberikan penilaian positif (50% setuju dan 50% sangat setuju), Ketersediaan teknologi informasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sangat positif oleh seluruh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek teknologi dalam dimensi lingkungan kerja telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai, yang

pada akhirnya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Tabel 4. 16 Frekuensi Teknologi**  
**Pelatihan teknologi informasi cukup memadai**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi    |
|---------------------|-----------|---------------|
| Sangat Setuju       | 13        | 43.3%         |
| Setuju              | 17        | 56.7%         |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%          |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%          |
| <b>Total</b>        | <b>30</b> | <b>100.0%</b> |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis Analisis di atas menunjukkan hasil yang sangat positif untuk aspek pelatihan penggunaan teknologi informasi dalam lingkungan kerja. Dengan 100% responden memberikan penilaian positif (56,7% setuju dan 43,3% sangat setuju), pelatihan penggunaan teknologi informasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sangat positif oleh seluruh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengembangan kompetensi dalam dimensi lingkungan kerja telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung kemampuan pegawai menggunakan teknologi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Tabel 4. 17 Frekuensi Teknologi****Infrastruktur teknologi informasi di kantor berfungsi dengan baik**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>16</b>        | <b>53.3%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>14</b>        | <b>46.7%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan hasil yang sangat positif dan bahkan paling unggul untuk aspek infrastruktur teknologi informasi dalam lingkungan kerja. Dengan 100% responden memberikan penilaian positif dan mayoritas (53,3%) memberikan penilaian "sangat setuju", infrastruktur teknologi informasi di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sangat positif oleh seluruh pegawai dengan mayoritas memberikan penilaian sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa aspek infrastruktur dalam dimensi lingkungan kerja teknologi telah memberikan kontribusi yang sangat signifikan dan menjadi keunggulan kompetitif dalam mendukung kinerja pegawai secara optimal.



**Tabel 4. 18 Rekapitulasi frekuensi teknologi**

| Pernyataan                       | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|----------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Ketersediaan teknologi informasi | 15<br>(50.0%) | 15<br>(50.0%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Pelatihan teknologi memadai      | 13<br>(43.3%) | 17<br>(56.7%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Infrastruktur teknologi baik     | 16<br>(53.3%) | 14<br>(46.7%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek teknologi informasi menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek ketersediaan teknologi informasi, pelatihan teknologi memadai, maupun infrastruktur teknologi baik.

Tingkat kepuasan tertinggi pada aspek infrastruktur teknologi baik menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil membangun fondasi teknologi yang solid dan handal. Sementara itu, aspek ketersediaan teknologi informasi dengan distribusi yang sangat seimbang menunjukkan bahwa akses terhadap teknologi telah merata dan memadai. Untuk aspek pelatihan teknologi, meskipun mendapat tanggapan positif, masih memiliki potensi untuk ditingkatkan agar dapat

memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan investasi teknologi yang sudah baik dan mengembangkan strategi peningkatan pada aspek pelatihan yang masih memiliki ruang perbaikan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, penerapan dan pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan kerja tampak telah berjalan dengan baik. Ketersediaan perangkat teknologi mencukupi, infrastruktur teknologi terlihat memadai dan mendukung kelancaran pekerjaan, serta pelatihan penggunaan teknologi telah diberikan kepada pegawai. Selama observasi, tidak ditemukan hambatan berarti dalam penggunaan Sistem maupun sarana teknologi yang ada. Hal ini mencerminkan bahwa organisasi telah menyiapkan dukungan teknologi secara optimal, meskipun aspek pelatihan masih dapat ditingkatkan untuk lebih memaksimalkan pemanfaatan teknologi oleh seluruh pegawai.

#### 5. Budaya organisasi

Mencakup pada nilai, norma, keyakinan dan praktik yang mendefinisikan cara kerja dan interaksi di dalam suatu organisasi, seperti nilai dan visi organisasi dan norma serta etika bekerja, adapun bagaimana indikator budaya organisasi ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 19 Frekuensi Budaya Organisasi**

**Nilai-nilai diterapkan di kantor selaras dengan nilai-nilai yang dianut**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>14</b>        | <b>46.7%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>16</b>        | <b>53.3%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan hasil yang sangat positif untuk aspek kesesuaian nilai-nilai organisasi dalam lingkungan kerja. Dengan 100% responden memberikan penilaian positif (53,3% setuju dan 46,7% sangat setuju), esesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sangat positif oleh seluruh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek budaya organisasi dalam dimensi lingkungan kerja telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif, yang pada akhirnya dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Tabel 4. 20 Frekuensi Budaya Organisasi****Tersedia kesempatan untuk pengembangan diri dan karir**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>14</b>        | <b>46.7%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>16</b>        | <b>53.3%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan hasil yang sangat positif untuk aspek kesempatan pengembangan diri dan karir dalam lingkungan kerja. Dengan 100% responden memberikan penilaian positif (53,3% setuju dan 46,7% sangat setuju), kesempatan pengembangan diri dan karir di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dinilai sangat positif oleh seluruh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengembangan SDM dalam dimensi lingkungan kerja telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pegawai, yang pada akhirnya dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Tabel 4. 21 Frekuensi Budaya Organisasi****Komunikasi terbuka dan jujur antara pemimpin dan pegawai terjamin baik**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>12</b>        | <b>40.0%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>18</b>        | <b>60.0%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dapat diketahui bahwa dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju bahwa komunikasi yang terbuka dan jujur antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik di lingkungan kerja mereka. Sementara itu, sebanyak 12 responden atau 40,0% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Kondisi komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai ini dapat menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga sejalan dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. 22 Rekapitulasi frekuensi budaya organisasi**

| Pernyataan                     | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|--------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Nilai-nilai organisasi selaras | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Kesempatan pengembangan diri   | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Komunikasi terbuka dan jujur   | 12<br>(40.0%) | 18<br>(60.0%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek budaya organisasi menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek nilai-nilai organisasi selaras, kesempatan pengembangan diri, maupun komunikasi terbuka dan jujur.

Perbandingan antara ketiga aspek menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi dan kesempatan pengembangan diri memiliki tingkat kepuasan yang sama, dengan distribusi yang hampir seimbang antara setuju dan sangat setuju. Sementara itu, aspek komunikasi terbuka dan jujur memiliki proporsi responden yang setuju lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam menciptakan komunikasi yang lebih efektif dan transparan. Hasil ini

dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik dan mengembangkan strategi khusus untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, budaya organisasi tercermin dengan cukup kuat dalam aktivitas sehari-hari pegawai. Nilai-nilai organisasi terlihat sejalan dengan perilaku individu, kesempatan pengembangan diri tersedia dan dimanfaatkan dengan baik, serta komunikasi internal berlangsung secara terbuka dan jujur. Interaksi antar pegawai dan dengan pimpinan menunjukkan adanya keselarasan visi serta kemauan untuk saling mendukung. Namun, komunikasi masih dapat ditingkatkan lebih lanjut agar tercipta transparansi dan efektifitas yang lebih optimal dalam penyampaian informasi. Secara keseluruhan, budaya organisasi menunjukkan fondasi yang sehat dan positif, yang perlu terus dijaga dan dikembangkan.

**Tabel 4. 23 Rekapitulasi frekuensi variabel lingkungan kerja**

| Variabel         | Sangat setuju  | Setuju         | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|------------------|----------------|----------------|--------------|---------------------|
| Lingkungan kerja | 193<br>(42.9%) | 257<br>(57.1%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi variabel Lingkungan Kerja, hasil keseluruhan menunjukkan bahwa dari 450 total respons (30 responden  $\times$  15 pertanyaan), sebanyak 193 respons atau 42,9%

menyatakan "Sangat Setuju" dan 257 respons atau 57,1% menyatakan "Setuju". Tidak ada responden yang memberikan jawaban negatif, baik "Tidak Setuju" maupun "Sangat Tidak Setuju" (0,0% untuk kedua kategori).

Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Mayoritas responden cenderung memilih kategori "Setuju" dibandingkan "Sangat Setuju", namun keduanya masih dalam spektrum positif. Tingkat persetujuan 100% terhadap semua aspek lingkungan kerja yang diukur menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dipersepsikan sangat baik oleh seluruh pegawai, mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, teknologi, dan budaya organisasi.

## **2. Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini adalah sebuah proses yang dilakukan seorang pegawai dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja pegawai negeri sipil dalam memenuhi kewajiban dan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh pemerintah.



Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada kinerja pegawai berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu menggunakan indikator kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif.

#### 1. Kualitas pelayanan

Kualitas pelayanan mengacu pada ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai tingkat kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, adapun bagaimana indikator kualitas pelayanan ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 24 Kualitas Pelayanan**

**Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 46.7%      |
| Setuju              | 16        | 53.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) memberikan persepsi positif terhadap kinerja

mereka dalam hal pelayanan kepada masyarakat, dimana tidak ada satupun responden yang memberikan respon negatif. Distribusi jawaban yang hampir seimbang antara kategori "setuju" (53,3%) dan "sangat setuju" (46,7%) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat.

Dominasi respon positif terhadap variabel kinerja pegawai ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki motivasi dan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kondisi ini mencerminkan bahwa kinerja pegawai dalam aspek pelayanan publik sudah berada pada tingkat yang memuaskan.

**Tabel 4. 25 Frekuensi Kualitas Pelayanan**  
**Menjaga dan memperhatikan kualitas hasil kerja**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 11        | 36.7%      |
| Setuju              | 19        | 63.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dapat diketahui bahwa dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 19 responden atau 63,3%

menyatakan setuju bahwa mereka selalu memperhatikan kualitas hasil kerja mereka. Sementara itu, sebanyak 11 responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Dalam aspek kualitas hasil kerja ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki orientasi yang kuat terhadap pencapaian standar kerja yang berkualitas. Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga memperhatikan aspek kualitas dari setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

**Tabel 4. 26 Frekuensi Kualitas Pelayanan  
Berupaya memenuhi harapan masyarakat**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 16        | 53.3%      |
| Setuju              | 14        | 46.7%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi di atas menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) memberikan persepsi positif terhadap aspek responsivitas dalam memenuhi harapan masyarakat sebagai bagian dari kinerja mereka, dimana tidak ada satupun responden yang memberikan respon negatif. Distribusi jawaban yang relatif seimbang antara kategori "setuju" (53,3%) dan "sangat setuju" (46,7%)

mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi untuk memenuhi ekspektasi masyarakat dalam hal pelayanan publik.

**Tabel 4. 27 Rekapitulasi frekuensi kualitas pelayanan**

| Pernyataan                         | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|------------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Memberikan pelayanan terbaik       | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Memperhatikan kualitas hasil kerja | 11<br>(36.7%) | 19<br>(63.3%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Memenuhi harapan masyarakat        | 16<br>(53.3%) | 14<br>(46.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek pelayanan dan orientasi masyarakat menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek memberikan pelayanan terbaik, memperhatikan kualitas hasil kerja, maupun memenuhi harapan masyarakat.

Perbandingan antara ketiga aspek menunjukkan bahwa memenuhi harapan masyarakat memiliki tingkat kepuasan tertinggi dengan proporsi responden yang sangat setuju paling besar. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi terhadap kepuasan masyarakat telah tertanam dengan baik

dalam budaya organisasi. Sementara itu, aspek memberikan pelayanan terbaik memiliki distribusi yang hampir seimbang, dan aspek memperhatikan kualitas hasil kerja memiliki proporsi responden yang setuju tertinggi, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal standar kualitas hasil kerja. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan orientasi pelayanan yang sudah baik dan mengembangkan strategi khusus untuk meningkatkan kualitas hasil kerja agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kepuasan masyarakat.

Berdasarkan observasi di lapangan, orientasi terhadap pelayanan tampaknya telah menjadi bagian integral dalam pelaksanaan tugas pegawai. Selama kegiatan berlangsung, pegawai menunjukkan upaya untuk memberikan pelayanan terbaik, memperhatikan kualitas kerja, serta berusaha memenuhi harapan masyarakat. Pelayanan yang diberikan terlihat responsif dan ramah, mencerminkan adanya komitmen terhadap kepuasan publik. Meskipun secara umum kualitas pelayanan sudah baik, masih terlihat peluang untuk meningkatkan perhatian terhadap hasil akhir pekerjaan agar standar mutu layanan dapat terus ditingkatkan. Observasi ini menunjukkan bahwa budaya pelayanan telah tertanam dengan baik dan perlu terus diperkuat melalui pengembangan kualitas kinerja.

## 2. Komunikasi

Komunikasi dalam konteks penelitian ini sebagai parameter untuk menilai efektivitas komunikasi pegawai dalam konteks kinerja. Pengukuran dan evaluasi terhadap indikator ini membantu organisasi mengidentifikasi area pengembangan dan peningkatan keterampilan komunikasi pegawai, adapun bagaimana indikator kualitas pelayanan ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4.28 Frekuensi Komunikasi**  
**Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja dan atasan**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 13        | 43.3%      |
| Setuju              | 17        | 56.7%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi di atas dapat diketahui bahwa dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju bahwa mereka mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan. Sementara itu, sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya memiliki kemampuan teknis dalam bekerja, tetapi juga dilengkapi dengan soft skills yang penting untuk menciptakan sinergi dan kerjasama yang baik dalam tim maupun dengan pimpinan.

**Tabel 4. 29 Frekuensi Komunikasi**

**Mampu menyampaikan informasi secara jelas dan efektif**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 46.7%      |
| Setuju              | 16        | 53.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) memberikan persepsi positif terhadap aspek kemampuan komunikasi informatif sebagai bagian dari kinerja mereka, dimana tidak ada satupun responden yang memberikan respon negatif. Distribusi jawaban yang relatif seimbang antara kategori "setuju" (53,3%) dan "sangat setuju" (46,7%) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam hal penyampaian informasi dan komunikasi yang efektif dalam menjalankan tugas-tugas kepegawaian.

Dominasi respon positif terhadap variabel kinerja pegawai dalam aspek kemampuan menyampaikan informasi ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi

Selatan memiliki kemampuan komunikasi yang memadai untuk mendukung kelancaran proses kerja dan pelayanan.

**Tabel 4. 30 Frekuensi Komunikasi**

**Mampu mendengarkan pendapat orang lain**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 15        | 50.0%      |
| Setuju              | 15        | 50.0%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dapat diketahui bahwa dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan setuju bahwa mereka mampu mendengarkan pendapat orang lain dengan baik. Sementara itu, sebanyak 15 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya pandai menyampaikan informasi, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik, yang merupakan aspek penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan dalam memberikan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat.



**Tabel 4. 31 Rekapitulasi frekuensi komunikasi**

| Pernyataan                               | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|------------------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Komunikasi dengan rekan kerja dan atasan | 13<br>(43.3%) | 17<br>(56.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Menyampaikan informasi jelas             | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Mendengarkan pendapat orang lain         | 15<br>(50.0%) | 15<br>(50.0%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek komunikasi dan transparansi menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, menyampaikan informasi jelas, maupun mendengarkan pendapat orang lain.

Perbandingan antara ketiga aspek menunjukkan bahwa mendengarkan pendapat orang lain memiliki distribusi yang paling seimbang, yang mengindikasikan bahwa budaya menghargai pendapat telah menjadi bagian integral dari budaya organisasi. Aspek komunikasi dengan rekan kerja dan atasan memiliki proporsi responden yang setuju tertinggi, yang menunjukkan bahwa komunikasi internal sudah berjalan

dengan baik namun masih dapat ditingkatkan. Sementara itu, aspek menyampaikan informasi jelas memiliki distribusi yang hampir seimbang, menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi pegawai sudah memadai. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan budaya komunikasi yang sudah baik dan mengembangkan strategi untuk lebih meningkatkan kualitas komunikasi internal organisasi.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, komunikasi di lingkungan kerja berjalan secara efektif dan terbuka. Pegawai tampak menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, mampu menyampaikan informasi dengan jelas, serta menunjukkan sikap terbuka dalam mendengarkan pendapat orang lain. Interaksi yang berlangsung terlihat kooperatif dan saling menghargai, mencerminkan adanya budaya komunikasi yang sehat dalam organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal agar penyampaian informasi dapat berlangsung lebih optimal Dan dua arah. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi telah menjadi aspek penting dalam mendukung kelancaran Kerja dan kolaborasi interpersonal.

### 3. Kecepatan

Kecepatan merujuk pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang efisien tanpa mengurangi kualitas hasil, adapun bagaimana indikator kualitas pelayanan ini dapat diukur

dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 32 Frekuensi Kecepatan  
Menyelesaikan tugas tepat waktu**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 14        | 46.7%      |
| Setuju              | 16        | 53.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden yang merupakan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 16 orang atau 53,3% menyatakan "Setuju" terhadap pernyataan tersebut, sementara 14 orang atau 46,7% menyatakan "Sangat Setuju".

Dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki persepsi positif terhadap kinerja mereka sendiri, hal ini menunjukkan adanya komitmen yang baik dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

**Tabel 4. 33 Frekuensi Kecepatan****Mampu bekerja cepat dan efisien**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>14</b>        | <b>46.7%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>16</b>        | <b>53.3%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden yang merupakan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 16 orang atau 53,3% menyatakan "Setuju" bahwa mereka mampu bekerja dengan cepat dan efisien, sementara 14 orang atau 46,7% menyatakan "Sangat Setuju" terhadap pernyataan tersebut.

Hasil ini memberikan indikasi awal yang mendukung bahwa kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kondisi yang baik, khususnya dalam aspek kecepatan dan efisiensi kerja.

**Tabel 4. 34 Frekuensi Kecepatan****Mampu mengatur waktu sehingga pekerjaan selesai sesuai target**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>13</b>        | <b>43.3%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>17</b>        | <b>56.7%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden yang merupakan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 17 orang atau 56,7% menyatakan "Setuju" terhadap pernyataan tersebut, sementara 13 orang atau 43,3% menyatakan "Sangat Setuju".

Hasil ini memberikan indikasi bahwa manajemen waktu mungkin merupakan aspek yang lebih menantang bagi pegawai dibandingkan dengan aspek ketepatan waktu atau kecepatan kerja.

**Tabel 4. 35 Rekapitulasi frekuensi kecepatan**

| Pernyataan                      | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|---------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Menyelesaikan tugas tepat waktu | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Bekerja cepat dan efisien       | 14<br>(46.7%) | 16<br>(53.3%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |
| Mengatur waktu dengan baik      | 13<br>(43.3%) | 17<br>(56.7%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek manajemen waktu dan efisiensi kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja cepat dan efisien, maupun mengatur waktu dengan baik.

Perbandingan antara ketiga aspek menunjukkan bahwa menyelesaikan tugas tepat waktu dan bekerja cepat dan efisien memiliki distribusi yang identik dengan proporsi yang hampir seimbang antara setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut telah terintegrasi dengan baik dalam budaya kerja organisasi. Sementara itu, aspek mengatur waktu dengan baik memiliki proporsi responden yang setuju tertinggi, yang mengindikasikan bahwa meskipun

kemampuan manajemen waktu sudah baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal perencanaan dan pengorganisasian waktu yang lebih optimal. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan budaya kerja yang efisien dan mengembangkan program pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan manajemen waktu pegawai.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, pegawai menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas secara tepat waktu serta bekerja dengan cepat dan efisien. Proses kerja berlangsung lancar dan terorganisir, mencerminkan adanya kesadaran terhadap pentingnya kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pengaturan waktu kerja terlihat cukup baik, meskipun masih terdapat potensi peningkatan dalam hal perencanaan waktu yang lebih strategis. Secara umum, budaya kerja yang efisien telah tertanam dengan Baik dan menjadi bagian dari kebiasaan kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi waktu telah menjadi salah satu kekuatan dalam mendukung kinerja organisasi.

#### 4. Kemampuan

Kemampuan merujuk pada tingkat keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien, adapun bagaimana indikator kualitas pelayanan ini dapat diukur dan dianalisis

menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 36 Frekuensi Kemampuan**  
**Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 16        | 46.7%      |
| Setuju              | 14        | 53.3%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan setuju bahwa mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sementara itu, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai merasa memiliki kualifikasi, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien.



**Tabel 4. 37 Frekuensi Kemampuan  
Terus berupaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>15</b>        | <b>50.0%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>15</b>        | <b>50.0%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi di atas menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) memberikan persepsi positif terhadap aspek pengembangan diri dan peningkatan kompetensi sebagai bagian dari kinerja mereka, dimana tidak ada satupun responden yang memberikan respon negatif. Distribusi jawaban yang sempurna seimbang antara kategori "setuju" (50,0%) dan "sangat setuju" (50,0%) mengindikasikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi untuk terus mengembangkan kapasitas profesional mereka dalam menjalankan tugas-tugas kepegawaian.

Dominasi respon positif terhadap variabel kinerja pegawai dalam aspek upaya peningkatan kemampuan ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memiliki orientasi pembelajaran berkelanjutan dan sikap proaktif dalam pengembangan karir.

**Tabel 4. 38 Frekuensi Kemampuan  
Mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 16        | 53.3%      |
| Setuju              | 14        | 46.7%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 14 responden atau 46,7% menyatakan setuju bahwa mereka mampu memecahkan masalah yang timbul dalam pekerjaan. Sementara itu, sebanyak 16 responden atau 53,3% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya mampu melaksanakan tugas rutin, tetapi juga memiliki kapabilitas untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang kompleks dalam lingkup kepegawaian.

**Tabel 4. 39 Rekapitulasi frekuensi kemampuan**

| Pernyataan                              | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|-----------------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Memiliki kemampuan yang dibutuhkan      | 16<br>(53.3%) | 14<br>(46.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Meningkatkan kemampuan dan keterampilan | 15<br>(50.0%) | 15<br>(50.0%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Memecahkan masalah dalam pekerjaan      | 16<br>(53.3%) | 14<br>(46.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek kompetensi dan kemampuan kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek memiliki kemampuan yang dibutuhkan, meningkatkan kemampuan dan keterampilan, maupun memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Perbandingan antara ketiga aspek menunjukkan bahwa memiliki kemampuan yang dibutuhkan dan memecahkan masalah dalam pekerjaan memiliki distribusi yang identik dengan proporsi responden yang sangat setuju lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sangat percaya diri dengan kompetensi dasar dan kemampuan

analitis mereka. Sementara itu, aspek meningkatkan kemampuan dan keterampilan memiliki distribusi yang sangat seimbang, yang mengindikasikan bahwa meskipun komitmen terhadap pengembangan diri sudah baik, masih terdapat peluang untuk lebih meningkatkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan tingkat kompetensi yang sudah tinggi dan mengembangkan program pengembangan yang lebih komprehensif untuk mendorong inovasi dan peningkatan keterampilan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terlihat bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja yang cukup baik. Mereka mampu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta dapat menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja dengan cukup efektif. Selain itu, pegawai juga menunjukkan upaya untuk terus mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Meskipun sudah cukup baik, pengembangan diri masih bisa lebih ditingkatkan agar pegawai semakin siap menghadapi tantangan kerja ke depannya. Secara keseluruhan, kemampuan Kerjanya pegawai sudah mendukung kinerja organisasi dengan baik.

## 5. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kemampuan pegawai untuk bertindak proaktif dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan tanpa menunggu arahan, serta menunjukkan kemauan untuk memperbaiki atau

meningkatkan situasi atau hasil kerja di tempat kerja, adapun bagaimana indikator kualitas pelayanan ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut:

**Tabel 4. 40 Frekuensi Inisiatif**

**Mengajukan ide baru untuk meningkatkan kinerja**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 13        | 43.3%      |
| Setuju              | 17        | 56.7%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 17 responden atau 56,7% menyatakan setuju bahwa mereka sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, sebanyak 13 responden atau 43,3% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai tidak hanya menjalankan tugas secara pasif, tetapi juga memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi pemikiran konstruktif yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

**Tabel 4. 41 Frekuensi Inisiatif**  
**Proaktif dalam menyelesaikan tugas**

| Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|---------------------|-----------|------------|
| Sangat Setuju       | 12        | 40.0%      |
| Setuju              | 18        | 60.0%      |
| Tidak Setuju        | 0         | 0.0%       |
| Sangat Tidak Setuju | 0         | 0.0%       |
| Total               | 30        | 100.0%     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 18 responden atau 60,0% menyatakan setuju bahwa mereka selalu proaktif dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, sebanyak 12 responden atau 40,0% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki kesadaran untuk mengambil inisiatif, mengantisipasi kebutuhan pekerjaan, dan bertindak secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas kepegawaian dengan efektif.

**Tabel 4. 42 Frekuensi Inisiatif****Berani mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas**

| <b>Kategori</b>            | <b>Frekuensi</b> | <b>Presentasi</b> |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| <b>Sangat Setuju</b>       | <b>11</b>        | <b>36.7%</b>      |
| <b>Setuju</b>              | <b>19</b>        | <b>63.3%</b>      |
| <b>Tidak Setuju</b>        | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Sangat Tidak Setuju</b> | <b>0</b>         | <b>0.0%</b>       |
| <b>Total</b>               | <b>30</b>        | <b>100.0%</b>     |

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil analisis tabel frekuensi dari total 30 responden pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebanyak 19 responden atau 63,3% menyatakan setuju bahwa mereka berani mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, sebanyak 11 responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Kondisi ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki kompetensi untuk melakukan judgment yang tepat, tidak takut mengambil risiko dalam batas kewenangan yang dimiliki, dan mampu bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dalam konteks pelayanan kepegawaian.

**Tabel 4. 43 Rekapitulasi frekuensi inisiatif**

| Pernyataan                         | Sangat setuju | Setuju        | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|------------------------------------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Mengajukan ide-ide baru            | 13<br>(43.3%) | 17<br>(56.7%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Proaktif dalam menyelesaikan tugas | 12<br>(40.0%) | 18<br>(60.0%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |
| Berani mengambil keputusan         | 11<br>(36.7%) | 19<br>(63.3%) | 0<br>(0.0%)  | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi yang disajikan, dapat dilihat bahwa hasil evaluasi terhadap ketiga aspek inisiatif dan proaktivitas kerja menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari seluruh responden. Dari total 30 responden yang berpartisipasi dalam survei ini, tidak ada satupun yang memberikan tanggapan negatif terhadap aspek mengajukan ide-ide baru, proaktif dalam menyelesaikan tugas, maupun berani mengambil keputusan.

Perbandingan antara ketiga aspek menunjukkan adanya pola yang menarik dimana semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan risiko yang terkait dengan suatu aspek, semakin rendah proporsi responden yang sangat setuju. Aspek mengajukan ide-ide baru memiliki proporsi responden yang sangat setuju tertinggi, diikuti oleh proaktif dalam menyelesaikan tugas, dan terendah adalah berani mengambil keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih percaya diri dalam hal



keaktivitas dan proaktivitas dibandingkan dengan pengambilan keputusan yang memerlukan tanggung jawab lebih besar. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk mempertahankan budaya inovasi yang sudah baik dan mengembangkan program pemberdayaan pegawai yang lebih fokus pada peningkatan kepercayaan diri dan kewenangan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, pegawai menunjukkan sikap yang cukup aktif dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Mereka terlihat tidak ragu untuk mengajukan ide-ide baru, bersikap proaktif dalam menyelesaikan tugas, serta berusaha mengambil keputusan sesuai dengan situasi yang dihadapi. Meskipun inisiatif dalam menyampaikan ide dan bertindak secara proaktif sudah cukup kuat, Masi terlihat bahwa keberanian dalam mengambil keputusan belum setinggi dua aspek lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki semangat inovasi, namun masih perlu didorong agar lebih percaya diri dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Secara keseluruhan, budaya kerja yang penuh inisiatif sudah terbentuk dengan baik dan bisa terus dikembangkan.

**Tabel 4. 44 Rekapitulas frekuensi variabel kinerja pegawai**

| Variabel        | Sangat setuju  | Setuju         | Tidak setuju | Sangat tidak setuju |
|-----------------|----------------|----------------|--------------|---------------------|
| Kinerja pegawai | 207<br>(46.0%) | 243<br>(54.0%) | 0 (0.0%)     | 0 (0.0%)            |

Berdasarkan tabel rekapitulasi frekuensi kinerja pegawai yang ditampilkan, dapat dijelaskan bahwa hasil survei menunjukkan persepsi yang sangat positif terhadap kinerja pegawai. Dari total 450 responden yang memberikan penilaian, sebanyak 243 responden atau 54.0% menyatakan setuju dengan kinerja pegawai yang dinilai, sementara 207 responden atau 46.0% menyatakan sangat setuju.

Distribusi antara kategori "sangat setuju" dan "setuju" menunjukkan proporsi yang relatif seimbang, dengan selisih hanya 8 persen antara kedua kategori tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada variasi dalam tingkat persetujuan, namun secara keseluruhan responden memiliki pandangan yang konsisten dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai berada pada level yang baik hingga sangat baik oleh seluruh responden, dengan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja yang ditunjukkan. Tidak adanya responden yang memberikan penilaian negatif menunjukkan

bahwa kinerja pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi dari para penilai.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

#### 1. Koefisien Determinansi (R)

Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja (X) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4. 45 Hasil Koefisien Determinansi (R)**

#### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .673 <sup>a</sup> | .453     | .433              | 3.143                      |

a. predictor: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R) di atas, maka diperoleh nilai koefisien determinansi (R) sebesar 0,673 artinya terdapat hubungan positif antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dan mempunyai korelasi sebesar 67,3% sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinansi sebesar 0,453 hal ini berarti bahwa variabel bebas (X) mempunyai kontribusi bersama sama sebesar 45,3% terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 54,7% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara

keseluruhan, hasil olah data tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan sekitar 45,3% antara variabel X dengan Variabel Y.

## 2. Uji simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* yaitu lingkungan kerja terhadap variabel *dependen* yaitu variabel kinerja pegawai. Dengan  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji f ini melalui bantuan program SPSS versi 30 dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 46 Hasil uji simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model | Sum of Squares | df      | Mean Square | F       | Sig.               |
|-------|----------------|---------|-------------|---------|--------------------|
| 1     | Regression     | 228.837 | 1           | 228.837 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual       | 276.530 | 28          | 9.876   |                    |
|       | Total          | 505.367 | 29          |         |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,171 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Untuk menentukan apakah model signifikan, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel pada tingkat kepercayaan tertentu, atau dapat langsung melihat nilai signifikansi yang telah dihitung. Karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari  $\alpha$

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara statistik.

Hasil uji F ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara signifikan dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan layak dan dapat diandalkan untuk memprediksi hubungan antara kedua variabel tersebut. Signifikansi yang sangat tinggi ini memberikan keyakinan bahwa pengaruh yang ditemukan bukan karena kebetulan, melainkan benar-benar mencerminkan hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam populasi yang diteliti.

### 3. Uji hipotesis

- a) Hasil analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program computer SPSS versi 30 maka diperoleh persamaan regresi sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X$$

Dimana:

Y: Lingkungan kerja

X: Kinerja pegawai

*a*: Konstanta

*b*: Koefisien

Tabel 4. 47 Hasil uji hipotesis

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                      | Unstandardize<br>d B | Coefficient<br>s Std. Error | Standardize<br>d<br>Coefficients<br>Beta | t     | Sig.  |
|-------|----------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------------------------|-------|-------|
| 1     | (Constant)           | 15.777               | 7.499                       |                                          | 2.104 | .044  |
|       | Lingkunga<br>n Kerja | .700                 | .145                        | .673                                     | 4.814 | <0.01 |

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2024.

## 1) Model regresi

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 15,777 + 0,700 (X)$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna

- **Constanta (a)** = 15,777, mengandung arti apabila lingkungan kerja itu constant atau tetap, maka kinerja pegawai sebesar 15,777
- **Koefisien regresi x** = 0,700 (bernilai positif) menyatakan bahwa setiap pertambahan 1 (satuan) lingkungan kerja maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,700.

## 2) Pengujian hipotesis

- Nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$
- Nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $4.814 > 1,701$ )

Berdasarkan poin diatas nilai signifikansi (p-value) variabel Lingkungan Kerja adalah 0,001, lebih kecil dari 0,05. Ini berarti  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

## C. Pembahasan

### 1. Lingkungan Kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Lingkungan Kerja merupakan faktor krusial yang secara signifikan dan positif memengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Lingkungan kerja adalah segala aspek di sekitar seorang pegawai yang membentuk suasana tempat mereka beraktivitas dan menyelesaikan tugas. Ini mencakup dimensi fisik maupun non-fisik yang secara kolektif menciptakan pengalaman bekerja. Lingkungan fisik merujuk pada tata letak ruang, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, fasilitas pendukung seperti toilet dan area istirahat, serta ketersediaan peralatan kerja yang memadai. Kondisi fisik yang nyaman, aman, dan ergonomis akan mendukung konsentrasi dan mengurangi potensi stres atau kelelahan pada pegawai.

Sementara itu, lingkungan non-fisik melibatkan interaksi antarpegawai, hubungan dengan atasan, budaya organisasi, sistem komunikasi, serta dukungan dan pengakuan yang diberikan. Lingkungan non-fisik yang positif ditandai oleh adanya kerjasama yang baik, rasa saling percaya, komunikasi terbuka, kesempatan untuk pengembangan diri, serta keadilan dalam perlakuan. Ketika pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan.

Kombinasi dari kedua dimensi lingkungan kerja ini memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai. Lingkungan yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik, akan menumbuhkan rasa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Pegawai yang merasa nyaman akan lebih fokus pada tugas mereka tanpa terdistraksi oleh kondisi yang tidak ideal. Rasa aman, baik dari segi keselamatan fisik maupun psikologis, juga membebaskan pegawai untuk mengekspresikan ide, berinovasi, dan mengambil inisiatif tanpa kekhawatiran.

Pada akhirnya, lingkungan kerja yang optimal akan mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, tingginya tingkat ketidakhadiran, bahkan hingga keputusan untuk mengundurkan diri. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi investasi penting bagi setiap organisasi, termasuk Kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan, untuk



memastikan pegawainya dapat mencapai potensi terbaik mereka dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan instansi.

#### 1. Fisik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah mencapai standar yang sangat memuaskan dari perspektif seluruh pegawai. Tidak terdapat satupun responden yang memberikan penilaian negatif terhadap ketiga aspek utama yang dievaluasi, yaitu fasilitas kerja, suhu ruangan, dan kondisi kebersihan serta kerapian kantor. Kondisi ini mengindikasikan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan fondasi fisik yang solid untuk mendukung produktivitas dan kinerja pegawai.

Pola respon yang konsisten positif ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang berkualitas. Investasi dalam aspek fisik lingkungan kerja telah memberikan dampak nyata yang dapat dirasakan oleh seluruh pegawai, menciptakan atmosfer kerja yang kondusif dan mendukung pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian dengan optimal.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang positif memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai dalam berbagai dimensi. Pegawai yang bekerja dalam kondisi fisik yang nyaman dan mendukung cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan kemampuan adaptasi yang lebih fleksibel terhadap perubahan tuntutan kerja.

Analisis data tersebut mengindikasikan bahwa elemen fisik lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah berhasil menciptakan kondisi yang sangat mendukung kinerja pegawai. Pencapaian ini merupakan hasil dari investasi yang tepat dan pengelolaan yang efektif terhadap aspek-aspek fisik lingkungan kerja.

## 2. Sosial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, tergambar kondisi dinamika sosial di lingkungan kerja yang menunjukkan pola yang konsisten dalam tiga aspek utama hubungan kerja. Secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan respon positif terhadap berbagai aspek hubungan kerja, namun masih terdapat sebagian karyawan yang belum merasakan kondisi optimal dalam lingkungan kerja mereka.

Aspek sosial di lingkungan kerja Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan kondisi yang sangat positif dengan mayoritas pegawai merasakan harmoni dalam hubungan kerja, dukungan yang memadai dari rekan kerja dan manajemen, serta motivasi yang baik untuk pengembangan kinerja. Kondisi ini menciptakan fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Namun, upaya kontinyu untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi ini tetap diperlukan, terutama dalam memastikan bahwa seluruh pegawai dapat merasakan manfaat dari lingkungan kerja yang positif ini. Dengan fokus pada konsistensi dukungan dan komunikasi yang inklusif,

organisasi dapat mencapai tingkat harmoni dan produktivitas yang lebih optimal lagi.

### 3. Psikologis

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan kondisi psikologis pegawai, dapat diperoleh gambaran komprehensif mengenai keadaan mental dan emosional karyawan di lingkungan kerja yang diteliti. Pembahasan ini mencakup tiga dimensi utama yaitu tingkat stres kerja, motivasi kerja, dan kesejahteraan psikologis pegawai.

Ketiga dimensi psikologis yang dianalisis menunjukkan kondisi yang sangat positif dalam lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Kombinasi antara beban kerja yang realistis, lingkungan yang nyaman dan aman, serta sistem pengakuan prestasi yang efektif menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis pegawai secara komprehensif.

Kondisi psikologis yang positif ini berpotensi menjadi katalis bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu memberikan pelayanan public yang berkualitas. Mereka juga lebih resilient dalam menghadapi tantangan dan perubahan organisasi.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan work-life balance yang baik, dimana pegawai dapat menjalankan tugas profesional mereka tanpa mengorbankan kesehatan

mental mereka. Hal ini sejalan dengan tren modern dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya employee wellbeing sebagai foundation bagi sustainable organizational performance.

#### 4. Teknologi

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan aspek teknologi dalam lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai ketersediaan, kualitas, dan infrastruktur teknologi dalam mendukung proses kerja pegawai. Pembahasan ini mencakup tiga dimensi utama yaitu ketersediaan teknologi, kualitas dan infrastruktur teknologi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh pegawai memberikan persepsi yang sangat positif terhadap ketersediaan teknologi di kantor, kemudian untuk kualitas pelatihan penggunaan teknologi sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pelatihan penggunaan informasi teknologi yang diberikan sudah cukup memadai, sementara sebagian lainnya bahkan menyatakan sangat setuju dengan kondisi tersebut, kemudian untuk dimensi infrastruktur teknologi menunjukkan persepsi yang sangat positif dari pegawai, dengan kecenderungan respon “sangat setuju” yang lebih dominan dibandingkan “setuju”. Hal ini mengindikasikan bahwa infrastruktur teknologi informasi di kantor tidak hanya berfungsi dengan baik, tetapi bahkan dinilai sangat baik oleh sebagian besar pegawai.

Secara keseluruhan, aspek teknologi di lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang sangat positif ini menjadi pendorong penting bagi tercapainya visi organisasi dan berkontribusi signifikan terhadap terciptanya lingkungan kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

#### 5. Budaya Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan adanya kondisi yang cukup seimbang dalam hal keselarasan antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai personal karyawan. Sebagian besar responden menyatakan kesetujuan mereka terhadap keharmonisan nilai-nilai yang diterapkan di kantor dengan keyakinan pribadi mereka. Kondisi ini mencerminkan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar yang dianut oleh pegawai.

Keselarasan nilai ini sangat fundamental dalam pembentukan budaya organisasi yang kuat, karena ketika nilai-nilai pribadi karyawan sejalan dengan nilai organisasi, akan tercipta komitmen yang lebih autentik dan keterlibatan yang lebih mendalam. Karyawan yang merasakan keselarasan ini cenderung lebih mudah mengadopsi perilaku dan sikap yang diharapkan organisasi tanpa merasa terpaksa atau konflik internal.

## **2. Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan**

Kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini merujuk pada sejauh mana efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di Badan Kepegawaian Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja pegawai negeri sipil dalam memenuhi kewajiban dan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berikut akan disajikan data mengenai jawaban dari responden terhadap seluruh pernyataan pada kinerja pegawai berdasarkan seluruh kuesioner yang telah disebar. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu menggunakan indikator kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif yang sebagaimana hasilnya sebagai berikut.

### **1. Kualitas Pelayanan**

Kualitas pelayanan merupakan salah satu indikator kunci dalam mengukur kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sebagai organisasi yang berperan vital dalam pengelolaan sumber daya manusia pemerintah daerah, kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai menjadi cerminan langsung dari profesionalisme dan kompetensi organisasi dalam melayani kebutuhan masyarakat dan instansi pemerintah lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap berbagai aspek kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan yang baik tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi pengguna layanan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan dan penguatan kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

## 2. Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian aspek komunikasi dalam kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan kondisi yang relatif baik, dengan sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kemampuan komunikasi pegawai. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek mendengarkan aktif dan memahami perspektif orang lain.

Kejelasan penyampaian informasi dan kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja serta atasan merupakan kekuatan utama yang perlu dipertahankan dan terus dikembangkan. Aspek-aspek ini menjadi fondasi penting untuk membangun komunikasi yang efektif dalam organisasi dan dengan pengguna layanan.

Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya berdampak pada kualitas pelayanan individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan dan kepercayaan terhadap masyarakat institusi pemerintah.



### 3. Kecepatan

Aspek kecepatan dalam kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu indikator krusial dalam menilai kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Aspek ini tidak hanya berkaitan dengan seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan, tetapi juga seberapa konsisten pegawai dalam memenuhi deadline dan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkn bahwa aspek kecepatan kinerja pegawai organisasi memiliki fondasi yang solid dalam hal kesadaran dan kemampuan dasar pegawai untuk bekerja dengan cepat dan efisien. Mayoritas pegawai menunjukkan komitmen terhadap ketepatan waktu dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang memadai.

### 4. Kemampuan

Berdasarkan analisis aspek kemampuan dalam kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan kondisi yang relatif positif dalam hal penguasaan teknis dan pemecahan masalah.

Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi memiliki fondasi yang solid dalam hal penguasaan teknis dan pemecahan masalah untuk bekerja dengan cepat dan efisien. Mayoritas pegawai menunjukkan komitmen terhadap ketepatan waktu dan memiliki kemampuan manajemen waktu yang memadai.



## 5. Inisiatif

Aspek inisiatif dalam kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merujuk pada kemampuan pegawai untuk bertindak proaktif dalam mengambil langkah-langkah yang diperlukan tanpa menunggu arahan, serta menunjukkan kemauan untuk memperbaiki atau meningkatkan situasi atau hasil kerja di tempat kerja.

Berdasarkan analisis aspek inisiatif dalam kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil yang positif dengan mayoritas pegawai menunjukkan tingkat proaktivitas dan kemandirian yang baik. Kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan dan bekerja secara proaktif mencerminkan tingkat profesionalisme yang tinggi dan budaya kerja yang positif.

Hal ini menunjukkan keberhasilan dalam aspek inisiatif ini memberikan fondasi yang kuat bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk menghadapi tantangan masa depan dalam pengelolaan kepegawaian daerah.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan hasil yang positif. Hasil analisis model persamaan regresi menunjukkan  $Y = 15,777 + 0,700 (X)$ , dimana nilai konstanta 15,777 menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja bersifat tetap, kinerja pegawai berada pada

nilai 15,711. Koefisien regresi sebesar 0,700 (bernilai positif) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,700 satuan. Dalam bahasa sederhana, ketika lingkungan kerja tidak mengalami perubahan (tetap), tingkat kinerja pegawai mencapai nilai dasar 15,777. Yang lebih menarik, setiap kali terjadi peningkatan dalam lingkungan kerja sebesar 1 poin, kinerja pegawai akan naik sebesar 0,700 poin.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel koefisien terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan angka yang sangat kecil (kurang dari 0,05), yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Hal ini berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima, sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak. Nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel, mengkonfirmasi bahwa hubungan yang diamati tidak terjadi secara kebetulan melainkan benar-benar menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai R Square yang menunjukkan proporsi varians dalam variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Nilai R sebesar 0,673 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,453 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan sekitar 45,3% dari variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sekitar 54,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,433 memberikan gambaran yang lebih konservatif dengan mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai sedikit berkurang namun tetap pada tingkat yang substansial.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa tenaga kerja di kantor memiliki persepsi yang sangat positif terhadap aspek-aspek fisik lingkungan kerja. Ini terlihat dari tingginya proporsi responden yang menyatakan setuju atau sangat setuju bahwa fasilitas kerja (seperti kursi, meja, dan pencahayaan) sudah memadai, suhu ruangan sudah nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi, serta kondisi kebersihan dan kerapian kantor mendukung produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah berhasil menciptakan lingkungan fisik yang kondusif, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja para pegawainya.
2. Kinerja pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan kinerja baik, dengan persepsi positif terhadap kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan, dan inisiatif. Semua indikator menunjukkan bahwa pegawai telah memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik serta mempunyai semangat yang tinggi dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

3. Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor yang ada di lingkungan kantor tersebut. Berdasarkan uji hipotesis regresi linear sederhana menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan secara statistik pada kinerja pegawai. Dibuktikan dengan nilai yang signifikansi (Sig.) untuk variabel Lingkungan Kerja yang berada di bawah 0,001 (jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05). Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 45,3% (atau 43,3% berdasarkan *Adjusted R Square*) variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dan substansial dalam memengaruhi naik turunnya kinerja pegawai. Namun, sisa dari variasi Kinerja Pegawai (sekitar 56,7%) dijelaskan pada beberapa faktor lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti faktor individu, organisasi, atau eksternal lainnya.

## B. SARAN

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, berikut ini beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Teruntuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Mengingat persepsi positif karyawan mengenai fasilitas kerja, suhu ruangan, serta kebersihan dan kerapian kantor, adapun lingkungan kerja

non-fisik mencakup aspek seperti hubungan antar pegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi internal, pengembangan karir, atau budaya organisasi, yang juga memiliki potensi besar dalam memengaruhi kinerja disarankan agar pihak kantor terus mempertahankan bahkan berupaya meningkatkan kualitas aspek-aspek fisik maupun non-fisik ini. Meskipun sudah baik, evaluasi berkala perlu terus dilakukan agar sesuai dengan perkembangan dan kenyamanan pegawai.

2. Untuk pegawai diharapkan dapat aktif menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja yang telah disediakan, serta memanfaatkan fasilitas yang ada secara optimal dan bertanggung jawab. Hal ini akan mendukung keberlanjutan kondisi lingkungan kerja yang positif dan nyaman bagi semua pihak, kemudian Jika ada aspek lingkungan kerja yang dirasakan kurang optimal atau dapat ditingkatkan, pegawai diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif kepada manajemen atau pihak yang berwenang, sehingga perbaikan dapat terus dilakukan secara berkelanjutan.
3. Untuk Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini namun berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, stres kerja, budaya organisasi, atau kompetensi. Hal ini akan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai beberapa faktor penentu kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Along, A., Sanggau, K., & Barat, K. (2020). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP ) Kualitas Layanan Administrasi Akademik di Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 6(1), 94–99. <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/download/954/1414>
- Asmarianti, & Nafiah, M. I. (2023). Perancangan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pada Kantor Kelurahan Maccini Sombala Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Terapan*, 1(1), 89–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.33509/admit.v1i1.1964>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.
- Dewi, K. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013*. <https://jurnal.harianregional.com/jmbk/id-6994>
- Dewi, N. L., Gunawan, Y., Mangunsong, S., & Meiliana, Y. (2021). Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(2), 99–106. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.3024>
- Firdaus, & Norwati, S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Adab. <https://books.google.co.id/books?id=QUhrEAAAQBAJ>
- Firdausijah, R. T., & Priatna, A. (2020). MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE MELALUI PELAYANAN PUBLIK. 11, 113–119. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/63974>



- Islamiyah, A. N., Alyas, & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Jurnal Unismuh*, 2(5), 1874–1891. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/5442>
- KEPMENPAN. (2022). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2022 Tentang Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik. *Pemantauan Dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik*, 29(1), 1–9.
- Komalasari, E. (2020). Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat : Melihat Kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan, Masyarakat Dan Keluarga Berencana (BPPM - KB) Kota Pekanbaru Dalam Pelaksanaan Usaha Ekonomi Kelurahan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 202–209. [https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(2\).5970](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(2).5970)
- Mananeke, T. D. W., Rares, J. J., & Tampongongoy, D. (2019). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Puskesmas Kecamatan Lembeh Utara Kota Bitung. In *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 5, Issue 78, pp. 1–15). [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/23821/23471>
- Mulyani, N., Hakim, L., & Haerana. (2021). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pasien Di Rsud Labuang Baji Makassar. *Journal.Unismuh.a.Id/Index.Php/Ki,Ap/Index*, 2(X), 1–17. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Samsuni, S. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber daya Manusia*. Mandar Maju.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan*



*Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.  
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. In *Nila Cakra*. Nilacakra. <https://books.google.co.id/books?id=FOTsDwAAQBAJ>

Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152.

W. Demus, A., Kindangen, P., & V. J. Tielung, M. (2015). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL TBK MANADO CABANG CALACA). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10477>

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.

**L**

**A**

**M**



**N**

**Lampiran 1. Surat penelitian dari Universitas Muhammadiyah Makassar**



**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 : 5652/05/C.4-VIII/1/1446/2025  
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

07 January 2025 M  
07 Rajab 1446

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0009/FSP/A.5-VIII/1/1446 H/2025 M tanggal 4 Januari 2025, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **KELVIN RADITYA IRMANSYAH**  
No. Stambuk : **10561 1110921**  
Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**  
Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**

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

**"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 9 Januari 2025 s/d 9 Maret 2025.

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,  
  
**Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.**  
**NBM 1127761**

**Lampiran 2.** Surat penelitian dari DMPTS Provinsi Sulawesi Selatan

  
**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

---

|          |                          |                                 |
|----------|--------------------------|---------------------------------|
| Nomor    | : 506/S.01/PTSP/2025     | Kepada Yth.                     |
| Lampiran | : -                      | Kepala Badan Kepegawaian Daerah |
| Perihal  | : <u>Izin penelitian</u> | Prov. Sulsel                    |

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5652/05/C.4-VIII/I/1446/2025 tanggal 07 Januari 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

|                   |                                    |
|-------------------|------------------------------------|
| N a m a           | : KELVIN RADITYA IRMANSYAH         |
| Nomor Pokok       | : 105611110921                     |
| Program Studi     | : Ilmu Administrasi Negara         |
| Pekerjaan/Lembaga | : Mahasiswa (S1)                   |
| Alamat            | : Jl. Slt 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 KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **08 Januari s/d 08 Maret 2025**

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 08 Januari 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*

**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008



### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |  |  |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|--|
|       |                     | P1           | P2     | P3     | P4     | P5     | P6     | P7     | P8     | P9     | P10    | P11    | P12    | P13    | P14    | P15    | TOTAL  |  |  |
| P1    | Pearson Correlation | 1            | .617** | .279   | .099   | .161   | .154   | .262   | .132   | .257   | .073   | .161   | .175   | .408** | .554** | .208   | .555** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | .136   | .604   | .394   | .416   | .161   | .496   | .171   | .702   | .394   | .355   | .025   | .001   | .270   | .001   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P2    | Pearson Correlation | .617**       | 1      | .333   | .213   | .095   | .250   | .472** | .190   | .196   | .141   | -.048  | .236   | .189   | .331   | .289   | .549** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | .072   | .258   | .617   | .183   | .008   | .314   | .300   | .456   | .803   | .209   | .317   | .074   | .122   | .002   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P3    | Pearson Correlation | .279         | .333   | 1      | .223   | .222   | .333   | .413*  | .050   | .107   | .336   | .222   | .126   | .279   | .279   | .302   | .556** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .136         | .072   |        | .236   | .239   | .072   | .023   | .794   | .574   | .069   | .239   | .508   | .136   | .136   | .105   | .001   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P4    | Pearson Correlation | .099         | .213   | .223   | 1      | .385*  | .373*  | .191   | .223   | .323   | .151   | .233   | .262   | .494** | .191   | .277   | .564** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .604         | .258   | .236   |        | .035   | .042   | .311   | .236   | .081   | .426   | .215   | .162   | .006   | .311   | .138   | .001   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P5    | Pearson Correlation | .161         | .095   | .222   | .385*  | 1      | .666** | -.009  | .357   | .172   | .202   | .321   | .144   | .261   | -.009  | .522** | .552** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .394         | .617   | .239   | .035   |        | <.001  | .962   | .052   | .363   | .285   | .083   | .448   | .164   | .962   | .003   | .002   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P6    | Pearson Correlation | .154         | .250   | .333   | .373*  | .666** | 1      | .189   | .190   | .049   | .283   | .238   | .094   | .047   | .047   | .289   | .514*  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .416         | .183   | .072   | .042   | <.001  |        | .317   | .314   | .797   | .130   | .206   | .619   | .804   | .804   | .122   | .004   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P7    | Pearson Correlation | .262         | .472** | .413*  | .191   | -.009  | .189   | 1      | .278   | .397   | .267   | .261   | .071   | .062   | .330   | .191   | .541** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .161         | .008   | .023   | .311   | .962   | .317   |        | .136   | .030   | .153   | .164   | .708   | .743   | .075   | .312   | .002   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P8    | Pearson Correlation | .132         | .190   | .060   | .223   | .357   | .190   | .279   | 1      | .396*  | .202   | .222   | .261   | .009   | .413*  | .439*  | .539** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .486         | .314   | .794   | .236   | .052   | .314   | .136   |        | .035   | .285   | .239   | .164   | .962   | .023   | .015   | .002   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P9    | Pearson Correlation | .257         | .196   | .107   | .323   | .172   | .049   | .397   | .396*  | 1      | .208   | .172   | .296   | .259   | .397   | .226   | .547** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .171         | .300   | .574   | .081   | .363   | .797   | .030   | .035   |        | .271   | .363   | .113   | .167   | .030   | .230   | .002   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P10   | Pearson Correlation | .073         | .141   | .336   | .151   | .202   | .383   | .267   | .202   | .208   | 1      | .336   | .535** | .134   | .134   | .136   | .515** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .702         | .456   | .069   | .423   | .235   | .130   | .153   | .285   | .271   |        | .029   | .002   | .481   | .481   | .473   | .004   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P11   | Pearson Correlation | .161         | -.048  | .222   | .333   | .321   | .236   | .261   | .222   | .172   | .336   | 1      | .413*  | .261   | .126   | .384*  | .535** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .394         | .803   | .239   | .215   | .083   | .206   | .164   | .239   | .363   | .069   |        | .023   | .164   | .508   | .036   | .002   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P12   | Pearson Correlation | .175         | .236   | .125   | .262   | .144   | .094   | .071   | .261   | .296   | .535** | .413*  | 1      | .339   | .071   | .218   | .526** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .355         | .209   | .508   | .162   | .448   | .619   | .708   | .164   | .113   | .002   | .023   |        | .067   | .708   | .247   | .003   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P13   | Pearson Correlation | .408**       | .554** | .279   | .494** | .261   | .047   | .062   | .009   | .259   | .134   | .261   | .339   | 1      | .330   | .191   | .524** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .025         | .017   | .138   | .006   | .164   | .604   | .743   | .962   | .167   | .481   | .164   | .067   |        | .075   | .312   | .003   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P14   | Pearson Correlation | .554**       | .331   | .271   | .191   | -.009  | .047   | .330   | .413*  | .397   | .134   | .126   | .071   | .330   | 1      | .055   | .524** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .074   | .136   | .311   | .962   | .804   | .075   | .023   | .030   | .481   | .508   | .708   | .075   |        | .775   | .003   |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| P15   | Pearson Correlation | .208         | .289   | .302   | .277   | .522** | .289   | .191   | .439*  | .326   | .136   | .384*  | .218   | .191   | .055   | 1      | .583** |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .270         | .122   | .105   | .138   | .003   | .122   | .312   | .015   | .230   | .473   | .036   | .247   | .312   | .775   |        | <.001  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |
| TOTAL | Pearson Correlation | .555**       | .549** | .556** | .584** | .552** | .514** | .541** | .539** | .547** | .515** | .535** | .526** | .524** | .524** | .583** | 1      |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .002   | .001   | .001   | .002   | .004   | .002   | .002   | .002   | .004   | .002   | .003   | .003   | .003   | <.001  |        |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |

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

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

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

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

#### Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

|       |                     | Correlations |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |  |  |  |
|-------|---------------------|--------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--|--|--|
|       |                     | P1           | P2     | P3      | P4     | P5     | P6     | P7     | P8     | P9     | P10    | P11    | P12    | P13    | P14    | P15    | TOTAL  |  |  |  |
| P1    | Pearson Correlation | 1            | .675** | 1.000** | .261   | .196   | .401*  | .062   | .196   | .126   | .196   | .000   | .071   | .126   | .191   | .259   | .574** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | <.001   | .164   | .298   | .028   | .743   | .298   | .508   | .298   | 1.000  | .708   | .508   | .312   | .167   | <.001  |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P2    | Pearson Correlation | .675**       | 1      | .675**  | .312   | .259   | .484** | .120   | -.018  | .172   | .120   | .069   | .434*  | .033   | .226   | -.005  | .549** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001   | .094   | .167   | .007   | .527   | .923   | .363   | .527   | .716   | .016   | .864   | .230   | .980   | .002   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P3    | Pearson Correlation | 1.000**      | .675** | 1       | .261   | .196   | .401*  | .062   | .196   | .126   | .196   | .000   | .071   | .126   | .191   | .259   | .574** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |         | .164   | .298   | .028   | .743   | .298   | .508   | .298   | 1.000  | .708   | .508   | .312   | .167   | <.001  |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P4    | Pearson Correlation | .261         | .312   | .261    | 1      | .665** | .471** | -.009  | -.009  | .050   | .126   | .471** | .279   | .321   | .110   | .312   | .558** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .164         | .094   | .164    | <.001  | .009   | .009   | .962   | .962   | .794   | .508   | .009   | .136   | .083   | .563   | .094   | .001   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P5    | Pearson Correlation | .196         | .259   | .196    | .665** | 1      | .267   | .196   | .196   | .126   | .196   | .535** | .339   | .126   | .191   | .259   | .574** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .298         | .167   | .298    | <.001  |        | .153   | .298   | .298   | .508   | .298   | .002   | .067   | .508   | .312   | .167   | <.001  |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P6    | Pearson Correlation | .401*        | .484** | .401*   | .471** | .267   | 1      | .267   | .000   | .067   | .134   | .067   | .267   | .202   | .272   | .484** | .577** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .028         | .007   | .028    | .009   | .153   |        | .153   | 1.000  | .724   | .481   | .726   | .153   | .285   | .146   | .007   | <.001  |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P7    | Pearson Correlation | .062         | .120   | .062    | -.009  | .196   | .267   | 1      | .464** | .396*  | .330   | .267   | .339   | .261   | .191   | .259   | .509** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .743         | .527   | .743    | .962   | .298   | .153   |        | .010   | .031   | .075   | .153   | .067   | .164   | .312   | .167   | .004   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P8    | Pearson Correlation | .196         | -.018  | .196    | -.009  | .196   | .000   | .464** | 1      | .530** | .732** | .401*  | .071   | .261   | .327   | .120   | .542** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .298         | .923   | .298    | .962   | .298   | 1.000  | .010   |        | .003   | <.001  | .028   | .708   | .164   | .077   | .527   | .002   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P9    | Pearson Correlation | .126         | .172   | .126    | .050   | .126   | .067   | .396*  | .530** | 1      | .530** | .471** | .144   | .457*  | .247   | .172   | .558** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .508         | .363   | .508    | .794   | .508   | .724   | .031   | .003   |        | .003   | .009   | .448   | .011   | .188   | .363   | .001   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P10   | Pearson Correlation | .196         | .120   | .196    | .128   | .196   | .134   | .330   | .732** | .530** | 1      | .267   | .205   | .261   | .327   | .120   | .574** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .298         | .527   | .298    | .528   | .298   | .481   | .075   | <.001  | .003   |        | .153   | .276   | .164   | .077   | .527   | <.001  |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P11   | Pearson Correlation | .000         | .069   | .000    | .471** | .535** | .267   | .401*  | .471** | .471** | .267   | 1      | .134   | .471** | .136   | .346   | .560** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | 1.000        | .716   | 1.000   | .009   | .002   | .726   | .153   | .028   | .009   | .153   |        | .481   | .009   | .473   | .061   | .001   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P12   | Pearson Correlation | .071         | .434*  | .071    | .279   | .349   | .267   | .339   | .071   | .144   | .205   | .134   | 1      | .279   | .491** | .157   | .517** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .708         | .016   | .708    | .136   | .067   | .153   | .067   | .708   | .448   | .276   | .481   |        | .136   | .006   | .407   | .003   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P13   | Pearson Correlation | .126         | .033   | .126    | .321   | .126   | .202   | .261   | .261   | .457*  | .261   | .471** | .279   | 1      | .384*  | .312   | .558** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .508         | .864   | .508    | .083   | .508   | .285   | .164   | .164   | .011   | .164   | .009   | .136   |        | .036   | .094   | .001   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P14   | Pearson Correlation | .191         | .226   | .191    | .110   | .191   | .272   | .191   | .327   | .247   | .327   | .136   | .491** | .384*  | 1      | .226   | .544** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .312         | .230   | .312    | .563   | .312   | .146   | .312   | .077   | .189   | .077   | .473   | .006   | .036   |        | .230   | .002   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| P15   | Pearson Correlation | .259         | -.005  | .259    | .312   | .259   | .484** | .259   | .120   | .172   | .120   | .069   | .434*  | .033   | .226   | 1      | .515** |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .167         | .980   | .167    | .094   | .167   | .007   | .167   | .527   | .363   | .527   | .061   | .407   | .094   | .230   |        | .004   |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |
| TOTAL | Pearson Correlation | .574**       | .549** | .574**  | .558** | .574** | .577** | .509** | .542** | .558** | .574** | .560** | .517** | .558** | .544** | .515** | 1      |  |  |  |
|       | Sig. (2-tailed)     | <.001        | .002   | <.001   | .001   | <.001  | <.001  | .004   | .002   | .001   | <.001  | .001   | .003   | .001   | .002   | .004   |        |  |  |  |
|       | N                   | 30           | 30     | 30      | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |  |  |  |

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

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

## Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



**Gambar 1.** Penyerahan Surat Izin dan Proposal Penelitian Kepada Bapak Asriyady, S. Pd., M.M selaku Kasubag Umum yang dilaksanakan pada tanggal 8 Januari 2025



**Gambar 2.** Pengisian kuisioner oleh Bapak Andi Anugrah Pawalenrengi, S.H selaku penyusun materi hukum dan Perundang-undangan





**Gambar 3.** Pengisian kuisioner oleh Bapak A.Khairil Fajri selaku penata kelola sistem dan teknologi informasi



## Lampiran 6. Keterangan bebas plagiasi

 **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 : Kelvin Raditya Irmansyah  
Nim : 105611110921  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Dengan nilai:

| No | Bab   | Nilai | Ambang Batas |
|----|-------|-------|--------------|
| 1  | Bab 1 | 10%   | 10 %         |
| 2  | Bab 2 | 14%   | 25 %         |
| 3  | Bab 3 | 9%    | 10 %         |
| 4  | Bab 4 | 5%    | 10 %         |
| 5  | Bab 5 | 5%    | 5 %          |

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

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

Makassar, 23 Juli 2025  
Mengetahui,  
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nursiman, S.Hum., M.I.P.  
NBM. 964 591

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

Kelvin Raditya Irmansyah 105611110921 BAB I

ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 10%              | 9%               | 5%           | 3%             |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%  
★ pauddikmaskalteng.kemdikbud.go.id  
Internet Source

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 14%              | 14%              | 10%          | 11%            |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

|   |                                        |    |
|---|----------------------------------------|----|
| 1 | digilibadmin.unismuh.ac.id             | 3% |
|   | Internet Source                        |    |
| 2 | journal.unismuh.ac.id                  | 3% |
|   | Internet Source                        |    |
| 3 | jurnal.pancabudi.ac.id                 | 2% |
|   | Internet Source                        |    |
| 4 | anyflip.com                            | 2% |
|   | Internet Source                        |    |
| 5 | eprints.unmas.ac.id                    | 2% |
|   | Internet Source                        |    |
| 6 | Submitted to Universitas Sains Alquran | 2% |
|   | Student Paper                          |    |

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On  
Exclude matches < 2%

ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 9%               | 9%               | 3%           | 9%             |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

|   |                                                          |    |
|---|----------------------------------------------------------|----|
| 1 | Submitted to Universitas PGRI Palembang<br>Student Paper | 3% |
| 2 | repository.radenintan.ac.id<br>Internet Source           | 3% |
| 3 | eprints.uny.ac.id<br>Internet Source                     | 3% |

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On  
Exclude matches < 2%



Kelvin Raditya Irmansyah 105611110921 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

16%

★ 123dok.com

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



Kelvin Raditya Irmansyah 105611110921 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ repository.radenintan.ac.id

Internet Source

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

#### 1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia:

Jenis Kelamin :

#### 2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikut ini terdapat 30 kalimat pernyataan
2. Berikan tanda (ü) pada pilihan jawaban yang anda pilih. Jawablah semua pertanyaan dengan sejujurnya sesuai dengan apa yang anda rasakan. Atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.
3. Keterangan jawaban  
STS : Sangat Tidak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju

#### Bagian I : Lingkungan Kerja (Variabel X)

##### Indikator Fisik

| No | Pernyataan                                                                                             | STS | TS | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| 1. | Fasilitas kerja (kursi, meja, pencahayaan, dll.) di kantor sudah memadai untuk mendukung kinerja saya. |     |    |   |    |
| 2. | Suhu ruangan di kantor sudah nyaman sehingga tidak mengganggu konsentrasi saya                         |     |    |   |    |

|                                    |                                                                                            |  |  |  |  |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 3.                                 | Kondisi kebersihan dan kerapian kantor mendukung produktivitas saya                        |  |  |  |  |
| <b>Indikator Sosial</b>            |                                                                                            |  |  |  |  |
| 4.                                 | Hubungan antar pegawai di kantor sangat harmonis dan mendukung kerjasama tim               |  |  |  |  |
| 5.                                 | Adanya dukungan dari rekan kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas.           |  |  |  |  |
| 6.                                 | Kepemimpinan di kantor mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.                |  |  |  |  |
| <b>Indikator Psikologis</b>        |                                                                                            |  |  |  |  |
| 7.                                 | Beban kerja yang saya terima saat ini terasa realistis dan tidak membebani                 |  |  |  |  |
| 8.                                 | Saya merasa nyaman dan aman bekerja di kantor ini                                          |  |  |  |  |
| 9.                                 | Adanya pengakuan atas prestasi kerja membuat saya termotivasi untuk terus berprestasi      |  |  |  |  |
| <b>Indikator Teknis</b>            |                                                                                            |  |  |  |  |
| 10.                                | Ketersediaan teknologi informasi di kantor sangat membantu dalam menyelesaikan tugas.      |  |  |  |  |
| 11.                                | Pelatihan penggunaan teknologi informasi yang diberikan sudah cukup memadai                |  |  |  |  |
| 12.                                | Infrastruktur teknologi informasi di kantor berfungsi dengan baik.                         |  |  |  |  |
| <b>Indikator Budaya Organisasi</b> |                                                                                            |  |  |  |  |
| 13.                                | Nilai-nilai organisasi yang diterapkan di kantor selaras dengan nilai-nilai yang saya anut |  |  |  |  |
| 14.                                | Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir di kantor ini                         |  |  |  |  |



|                                                 |                                                                                            |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 15.                                             | Komunikasi yang terbuka dan jujur antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik.        |  |  |  |  |
| <b>Bagian II : Kinerja Pegawai (Variabel Y)</b> |                                                                                            |  |  |  |  |
| <b>Indikator Kualitas Pelayanan</b>             |                                                                                            |  |  |  |  |
| 16.                                             | Saya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada Masyarakat                        |  |  |  |  |
| 17.                                             | Saya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja saya                                        |  |  |  |  |
| 18.                                             | Saya selalu berusaha memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan yang saya berikan.     |  |  |  |  |
| <b>Komunikasi</b>                               |                                                                                            |  |  |  |  |
| 19.                                             | Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja dan atasan                         |  |  |  |  |
| 20.                                             | Saya mampu menyampaikan informasi secara jelas dan efektif                                 |  |  |  |  |
| 21.                                             | Saya mampu mendengarkan pendapat orang lain dengan baik                                    |  |  |  |  |
| <b>Kecepatan</b>                                |                                                                                            |  |  |  |  |
| 22.                                             | Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu.                                      |  |  |  |  |
| 23.                                             | Saya mampu bekerja dengan cepat dan efisien                                                |  |  |  |  |
| 24.                                             | Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target. |  |  |  |  |
| <b>Kemampuan</b>                                |                                                                                            |  |  |  |  |
| 25.                                             | Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik               |  |  |  |  |
| 26.                                             | Saya terus berupaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya                           |  |  |  |  |
| 27.                                             | Saya mampu memecahkan masalah yang timbul dalam pekerjaan                                  |  |  |  |  |

| Inisiatif |                                                                |  |  |  |  |
|-----------|----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 28.       | Saya sering mengajukan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja |  |  |  |  |
| 29.       | Saya selalu proaktif dalam menyelesaikan tugas                 |  |  |  |  |
| 30.       | Saya berani mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas.      |  |  |  |  |



## RIWAYAT HIDUP



Kelvin Raditya Irmansyah dikenal dengan panggilan Kelvin, lahir di Makassar pada tanggal 9, Oktober 2002. Anak ke 1 dari 3 bersaudara, lahir dari pasangan suami istri bernama Aan Baharuddin dan Irmawati Trisna. Peneliti mulai bersekolah di jenjang pendidikan taman kanak-kanak pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2008. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 1 Kolakaasi, dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Kolaka dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan SMA Negeri 1 Kolaka dan tamat pada tahun 2020, Setahun kemudian penulis melanjutkan pendidikannya di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Prodi Ilmu Administrasi Negara dengan Nomor Induk Mahasiswa 105611110921. Pada tahun 2025 penulis menyelesaikan studi dengan menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**