

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI UNIT PELAYANAN TEKNIS TEMPAT
PEMBUANGAN AKHIR SAMPAH (UPT-TPAS)
TAMANGAPA KOTA MAKASSAR**

SOLIHIN

Nomor Stambuk : 105610534215



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI UNIT PELAYANAN TEKNIS TEMPAT
PEMBUANGAN AKHIR SAMPAH (UPT-TPAS)
TAMANGAPA KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

SOLIHIN

Nomor Stambuk : 105610534215

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Unit Pelayanan Teknis
Pembuangan Akhir Sampah (UPT TPAS)
Tamangapa Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Solihin
Nomor Stambuk : 105610534215
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Lukman Hakim, M.Si



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0036/FSP/A.4-II/VI/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari selasa tanggal 25 Juni tahun 2019.



TIM PENILAI

Ketua

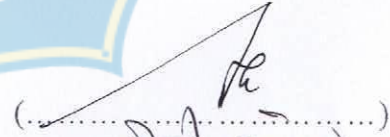
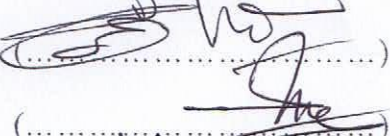
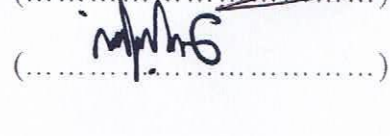

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Andi Nuraeni Aksa, SH., MH (Ketua)
2. Dr. Muhammad Tahir, M.Si
3. Dr. Muh. Isa Ansyari, M.Si
4. Dr. Ihyani Malik, M.Si


.....

.....

.....

.....

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Solihin

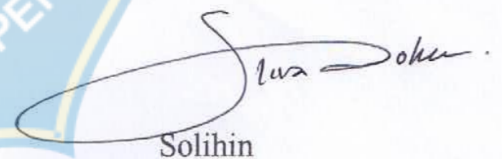
Nomor Stambuk : 105610534215

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Juni 2019

Yang Menyatakan,


Solihin

Solihin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Unit Pelayanan Teknis Pembuangan Akhir Sampah (UPT TPAS) Tamangapa Kota Makassar (dibimbing oleh Lukman Hakim dan Ihyani Malik)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis Pembuangan Akhir Sampah (UPT TPAS) Tamangapa Kota Makassar. Jenis Penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan kepustakaan. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS. Populasi sebanyak 70 dan Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik sampel jenuh/sensus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel lingkungan kerja berada dala kategori baik sebesar 72,2%, dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori baik sebesar 70,7%. Serta penelitian ini menunjukkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis Pembuangan Akhir Sampah (UPT TPAS) Tamangapa Kota Makassar sebesar 69,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

Kata kunci: Pengaruh , Lingkungan Kerja , Kinerja Pegawai



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Salawat serta salam kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan umatnya.

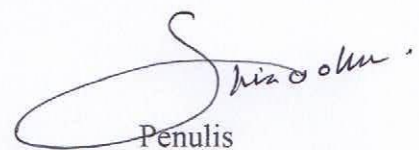
Penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari peran dan sumbangsih pemikiran dari banyak pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrul Haq, S.Sos., M.PA selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Andi Nuraeni Aksa, SH., MH , Bapak Dr. Muhammad Tahir, M.Si , dan Bapak Muh. Isa Ansyari, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Si dan Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
7. Dosen Fisipol, Staf Tata Usaha dan Karyawan FISIPOL Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala bantuan dan mohon maaf atas segala kesalahan penulis.
8. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Nuraena dan Saudara Sherly Aprilla serta Rahmat Nur Hidayat yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya dengan penuh keikhlasan baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman – teman seperjuangan Sospol angkatan 2015 khususnya kelas ADN-C/D'15 beserta Sri Wahyuni Syam, Rustam, Syahrul Ramadhan dan Rinaldi Al – munawwir yang telah memberikan dukungan dan doa kepada peneliti.
10. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, namun penulis berharap semoga bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 26 Juni 2019


Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR BAGAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian, Konsep, dan Teori	7
1. Teori Lingkungan Kerja	7
2. Teori Kinerja	21
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
B. Kerangka Fikir.....	28
C. Definisi Operasional Variabel.....	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	34
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Teknik Analisis Data.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian	41
B. Karakteristik Responden	43
C. Pengujian Persyaratan Statistik	47
D. Analisis Data	51
E. Analisis Deskriptif	111
F. Pengujian Hipotesis	113
G. Interpretasi Hasil Penelitian	118

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	122
B. Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Tabel 4.5	Hasil Perhitungan Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Tabel 4.7	Reliabilitas Lingkungan Kerja
Tabel 4.8	Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)
Tabel 4.9	Suasana lingkungan kerja
Tabel 4.10	Kebersihan ruang kerja
Tabel 4.11	Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman
Tabel 4.12	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang
Tabel 4.13	Adanya jaminan keselamatan pegawai dan barang – barang selama bertugas
Tabel 4.14	Frekuensi hasil indikator suasana kerja
Tabel 4.15	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja
Tabel 4.16	Membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan pertolongan
Tabel 4.17	Salam dan berjabat tangan dengan sesama rekan kerja
Tabel 4.18	Mendukung sesama rekan kerja untuk berkerja dengan sepenuh hati
Tabel 4.19	Bersemangat jika sesama rekan kerja saling berkerja sama
Tabel 4. 20	Frekuensi hasil indikator hubungan dengan rekan kerja
Tabel 4. 21	Bersemangat dalam berkerja jika anda mendapatkan perhatian dengan pimpinan

- Tabel 4. 22 Berkomunikasi dengan pimpinan memberikan semangat dalam berkerja
- Tabel 4. 23 Pimpinan memberikan penghargaan jika anda berkerja dengan baik
- Tabel 4. 24 Salam dan berjabat tangan dengan pimpinan
- Tabel 4. 25 Merasa senang dan semangat jika pimpinan memberikan arahan dan dukungan
- Tabel 4. 26 Frekuensi hasil indikator hubungan bawahan dengan pimpinan
- Tabel 4. 27 Fasilitas di kantor membantu lebih baik dalam berkerja
- Tabel 4. 28 Fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan
- Tabel 4. 29 Alat perkakas dan bahan yang lengkap di kantor dapat mendukung dalam menjalankan tugas yang diberikan
- Tabel 4.30 Fasilitas kerja setiap pegawai membantu anda mengerjakan tugas sesuai bidang
- Tabel 4. 31 Fasilitas kesehatan di kantor membantu anda berkerja lebih aman dan sehat
- Tabel 4. 32 Frekuensi hasil indikator tersedianya fasilitas kerja
- Tabel 4. 33 Standar kualitas kerja oleh instansi
- Tabel 4. 34 Kualitas kerja yang lebih baik dibanding sebelumnya
- Tabel 4.35 Kualitas kerja saya di nilai baik oleh atasan
- Tabel 4. 36 Kualitas hasil kerja yang memiliki keterampilan
- Tabel 4. 37 Kualitas hasil kerja cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang rajin dan berprestasi
- Tabel 4. 38 Frekuensi hasil indikator kualitas
- Tabel 4. 39 Selama berkerja, hasil pekerjaan lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya
- Tabel 4. 40 Kuantitas hasil kerja yang selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja
- Tabel 4. 41 Terbuka untuk menerima kritikan atau saran

- Tabel 4. 42 Saya mempunyai rencana harian yang saya harus kerjakan
- Tabel 4. 43 Meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan
- Tabel 4. 44 Frekuensi hasil indikator kuantitas
- Tabel 4. 45 Pekerjaan selama ini hasilnya sesuai direncanakan instansi
- Tabel 4. 46 Pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di tentukan
- Tabel 4. 47 Datang dan pulang sesuai dengan waktu jam kerja
- Tabel 4. 48 Memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja
- Tabel 4. 49 Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu
- Tabel 4. 50 Frekuensi hasil indikator ketepatan waktu
- Tabel 4. 51 Berkerja dengan menggunakan tenaga secara efektif
- Tabel 4. 52 Teknologi yang ada di instansi
- Tabel 4. 53 Sumber daya yang ada telah digunakan dengan maksimal
- Tabel 4. 54 Anggaran yang digunakan oleh instansi untuk kegiatan pekerjaan
- Tabel 4. 55 Ketersediaan sumber daya yang dimiliki instansi
- Tabel 4. 56 Frekuensi hasil indikator efektifitas
- Tabel 4.57 Mampu mengerjakan pekerjaan secara mandiri
- Tabel 4.58 Berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan
- Tabel 4. 59 Penyelesaian pekerjaan
- Tabel 4. 60 Pengetahuan akan pekerjaan
- Tabel 4. 61 Mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa menyusahkan rekan kerja
- Tabel 4. 62 Frekuensi hasil indikator kemandirian
- Tabel 4. 63 Melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh
- Tabel 4. 64 Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja

- Tabel 4. 65 Masih ingin mengabdikan diri bagi instansi hingga usia pensiun
- Tabel 4. 66 Berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen kerja
- Tabel 4. 67 Berpakaian dinas dalam berkerja sebagai bentuk komitmen kerja
- Tabel 4. 68 Frekuensi hasil indikator komitmen kerja
- Tabel 4.69 Data skor total item kuesioner
- Tabel 4. 70 Analisis deskriptif
- Tabel 4. 71 Koefisien korelasi produk moment
- Tabel 4. 72 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi
- Tabel 4. 73 Koefisien Determinan
- Tabel 4. 74 Regresi Linear Sederhana



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Fikir

Gambar 4.1 Peta Kota Makassar



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dalam menjalankan suatu kegiatan kerjasama yang berisikan bermacam – macam bentuk, sifat dan karakter seseorang dalam mencapai tujuan dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang berkaitan dan saling berpengaruh. Oleh karena itu maka diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia dalam mengelola unsur manusia secara baik. Menurut Wirawan (2009:1), Sumber daya manusia paling penting hal ini dikarenakan dapat berperan untuk menyinergikan dan menggerakkan sumber daya yang lainnya agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi. Walaupun manusia yang menjadi faktor utama dalam jalannya suatu organisasi tak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah faktor kinerja pegawainya. Kinerja pegawai hal ini dapat dimungkinkan dipengaruhi oleh beberapa faktor – faktor berupa: upah, motivasi kerja, disiplin kerja,kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beberapa faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Dilihat dari beberapa faktor yang terdapat di atas yang memiliki usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memfokuskan pada lingkungan kerja. Seseorang pegawai yang berkerja di lingkungan kerja yang dapat mendukung dia agar untuk berkerja secara optimal dan aman akan dapat

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai tersebut yang bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai, tidak mendukung optimalisasi kerja sehingga produktivitas kinerja pegawai tersebut akan menurun.

Sebagaimana yang diharapkan pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 4 huruf M berbunyi : Mengutamakan Pencapaian Hasil dan Mendorong Kinerja Pegawai.

Dalam hal ini Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Alex S Nitisemito, 1992;25). Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman ,sehat dan aman akan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan. Akan tetapi kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan potensi pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi,tidak bersemangat untuk berkerja ,ketakutan dan menurunkan produktivitas kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton, Burge (Badri, 2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kurang sehat dan nyaman akan mampu menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yang berdiri sejak tahun 1993 menjadi satu satunya TPA yang ada di Kota Makassar yang beroperasi selama 24 jam dalam aktifitas pelayanan publik dalam proses pengelolaan sampah. Keberadaan TPA Sampah ini diharapkan mampu memberi pelayanan

publik yang baik dalam permasalahan sampah yang ada di kota Makassar agar ikut serta dalam mewujudkan program Makassar Tidak Rantasa. Menghadapi era globalisasi saat ini yang menuntut adanya produktivitas yang tinggi masih banyak kendala yang terdapat di lapangan sehingga mampu menghambat proses pelayanan publik dalam pengelolaan sampah di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar belum mendukung para pegawai berkerja dengan nyaman, terlihat dari luas Kantor ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang aktivitas pegawai, belum terjaminnya privasi ruang kerja untuk pegawai, kurangnya kebersihan dalam Kantor, fasilitas peralatan dan penunjang Kantor masih belum memadai, masih adanya kecemburuan antar pegawai dalam pembagian tugas sehingga hubungan antar sesama rekan kerja menjadi kurang harmonis. Sedangkan dari sisi masalah kinerja pegawai menurut hasil observasi yang dilakukan sebagian besar pegawai masih belum disiplin dalam berkerja yang hanya setengah dari keseluruhan pegawai yang hadir, setengah hati dalam berkerja, kualitas pegawai masih kurang dan jarang memakai baju dinas saat berkerja sehingga masyarakat tidak tahu menahu bahwa mereka pegawai atau bukan serta pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan instansi terlihat ketika pegawai tidak cekatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil obseravasi ini kemudian semakin meyakinkan ketika kami mewawancarai salah satu pegawai staf ASN di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar Rivai Nantang yang bertugas pada bagian absen kehadiran

pegawai yang mengatakan bahwa banyak pegawai yang kurang bersemangat ketika ada kewajiban yang diberikan dan masih ada ASN dan pegawai kontrak yang terlambat masuk kantor. Tentunya masalah – masalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak mengambat proses pelayanan publik dalam pengelolaan sampah di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

Berbagai fenomena permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja dan pegawai itu sendiri dapat menjadikan dasar awal peneliti untuk mengetahui lebih mendalam terhadap berbagai faktor – faktor permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai agar ke depannya mampu meningkatkan produktivitas kinerja pegawai di UPT-TPAS Tamangapa Kota Makassar.

Dalam penelitian ini, peneliti diharapkan mampu ikut andil dalam berpartisipasi demi terwujudnya program Makassar Tidak Rantasa dan membantu agar terwujudnya produktivitas kinerja pegawai UPT-TPAS Tamangapa Kota Makassar yang berkualitas serta mendapatkan hasil penelitian yang bermanfaat bagi pembaca maupun sebagai acuan bagi instansi lain dalam hal meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya.

Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang berdasarkan pada pernyataan – pernyataan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis - Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah utama penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik lingkungan kerja di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar?
2. Seberapa baik kinerja pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan lingkungan kerja di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan kinerja pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi Pemerintah Kota Makassar dalam memberikan kebijakan yang terkait dengan produktivitas kinerja pegawai;
- b. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi pihak instansi Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yang dapat mampu meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya.
- c. Sebagai bahan kajian atau studi banding bagi pemerintah kota atau daerah serta instansi lain yang ingin meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai salah satu bahan bacaan atau sumber referensi yang dimiliki oleh perpustakaan program sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
- b. Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian;
- c. Sebagai salah satu sumber referensi dalam diskusi, seminar maupun pengkajian terkait pengaruh lingkungan kerja dan kinerja pegawai;
- d. Sebagai salah satu sumber data, informasi dan referensi tambahan dalam Ilmu Administrasi Publik.

BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

A. Pengertian, Konsep, dan Teori

1. Teori Lingkungan Kerja

a. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mampu mempengaruhi dirinya saat dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan (Alex S Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2001:1) adalah keseluruhan alat - alat perkakas dan bahan – bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya yang dimana pada seseorang bekerja, pengaturan kerjanya, serta metode kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sementara itu Kondisi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2001:12), dikatakan baik ataukah dengan sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja mampu dilihat akibatnya pada saat dalam rentang jangka waktu yang lama lebih jauh lagi dalam lingkungan-lingkungan kerja yang belum baik sehingga dapat menuntut mengakibatkan tenaga kerja dan waktu yang sangat banyak dan tidak mendukung diperolehnya apa yang menjadi rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mampu mempengaruhi kinerja seseorang pegawai. Seorang pegawai yang sedang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukung dia

untuk dalam bekerja secara optimal akan dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik, sebaliknya apabila jika seorang pegawai yang bekerja berada dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang mendukung untuk bekerja secara bersungguh - sungguh akan membuat pegawai yang bersangkutan akan menjadi cepat lela, malas sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun. Menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik tempat pegawai bekerja yang akan mempengaruhi kinerja, mutu kehidupan dan keamanan kerja mereka.

Berdasarkan berbagai yang menjadi pendapat di atas sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai aktivitas kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam sebuah organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak akan terlepas dari berbagai keadaan yang ada lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan karena terdapat hubungan yang sangat erat.

b. Fungsi dan Peran Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai tempat berjalannya suatu kegiatan yang tentunya mempunyai fungsi dan manfaat bagi suatu organisasi. Menurut Ishak dan Tanjung (2003), fungsi dan peran lingkungan kerja yaitu menciptakan suatu gairah dalam berkerja, sehingga produktivitas serta prestasi kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang akan diperoleh karena telah bekerja dengan orang-orang yang bermotivasi yaitu pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar batas yang

benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Prestasi kerjanya akan dapat dipantau oleh seseorang yang bersangkutan, dan sehingga tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2002:109) terdapat ada banyak manfaat dari adanya penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan akan terjadinya suatu kecelakaan kerja yang berakibatkan kerugian
- b. Mengoptimalkan penggunaan akan peralatan dan bahan baku yang secara lebih efisien dan produktif
- c. Menciptakan kondisi yang akan mendukung kenyamanan dan kegairahan dalam berkerja, sehingga mampu menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya yang meningkat dan naiknya efisiensi berarti akan menjamin kelangsungan dalam proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan keikutsertaan semua pihak dalam menciptakan iklim kerja yang baik dan sehat sebagai landasan yang menunjang kelancaran dalam operasi suatu bisnis.

Sesuai konteks tersebut, lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat sangat bermanfaat bagi seorang pegawai dengan demikian sangat diperlukan dalam hal menciptakansuatu lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan dan akan kegairah dalam berkerja sehingga mampu meningkatkan produktifitas dalam berkerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Alex S Nitisemito (1992) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada pada di sekitar pegawai yang sedang melakukan suatu pekerjaan yang mampu di pengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi fasilitas, tempat kerja, dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, kebersihan, dan ketenangan serta termasuk juga hubungan kerja sesama antara orang – orang yang berada di tempat tersebut (saydam, 1996).

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya saling intrik diantara dalam sesama rekan kerja. Salah satu faktor dapat mempengaruhi pegawai yang berada dalam satu organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis diantara dalam sesama rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara pegawai dengan pimpinan adalah hubungan antara pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja dalam satu organisasi. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan dalam tempat kerja merupakan suatu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini di maksudkan bahwa peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang mutakhir/lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang memadahi walaupun tidak baru merupakan salah satu hal yang menjadi penunjang proses dalam kerja.

Kemudian faktor – faktor lingkungan kerja yang di uraikan oleh Alex S Nitisemito (1992) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu suasana atau kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- a) Warna,
- b) Kebersihan lingkungan kerja,
- c) Penerangan,
- d) Pertukaran udara,
- e) Jaminan keamanan,
- f) Kebisingan,
- g) Tata ruang.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) “secara garis besar,jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) “lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat ada di sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi seorang pegawai baik dengan secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan seorang pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, Berikut ini yang akan diuraikan pada masing-masing faktor tersebut yang dikaitkan oleh kemampuan manusia, yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar perannya bagi pegawai guna untuk mendapat keselamatan dan kelancaran dalam kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan bahwa adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak sampai menyilaukan. Cahaya yang agak kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, akan dapat banyak mengalami suatu kesalahan dan pada akhirnya mampu menyebabkan kurang efisien yang dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi akan sulit dapat tercapai.

Pada dasarnya, cahaya mampu dibedakan menjadi 4 yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam kondisi keadaan normal, tiap anggota pada tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda - beda. Tubuh manusia akan dapat selalu berusaha untuk dapat mempertahankan keadaan yang normal, dengan suatu sistem

tubuh yang menjadi sempurna sehingga akan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang akan terjadi pada di luar tubuh. Tetapi kemampuan ini untuk dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yakni bahwa tubuh manusia masih mampu dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar yang jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk dalam kondisi panas dan 35% untuk dalam yang kondisi dingin, dari keadaan normal dalam tubuh manusia.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung di dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan juga atau dipengaruhi oleh karena temperatur udara, dan secara akan bersama-sama antara temperatur, kecepatan udara, kelembaban, bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mampu mempengaruhi keadaan tubuh serang manusia pada saat menerima ataukah melepaskan panas dari dalam tubuhnya. Suatu keadaan dengan dimana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan mampu menimbulkan pengurangan panas dari tubuh yang secara besar-besaran, karena oleh sistem penguapan. Pengaruh lain yakin semakin cepatnya denyut jantung disebabkan makin berperan aktifnya peredaran darah agar memenuhi suatu kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan mampu selalu berusaha untuk mencapai suatu keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu yang ada disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh mahluk hidup agar menjaga kelangsungan hidupnya, yaitu untuk proses metabolisme tubuh. Udara

di sekitar dikatakan buruk apabila kadar pada oksigen, dalam udara tersebut telah dapat berkurang dan telah bercampur dengan bau-bauan atau gas yang dapat berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama akan adanya udara segar yakni adanya tanam - tanaman di antara sekitar tempat kerja. Tanaman adalah penghasil oksigen yang sangat dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen yang ada diantara sekitar tempat kerja, ditambah dengan adanya pengaruh secara psikologis akibat beradanya tanaman di sekitar dekat tempat kerja, keduanya akan mampu memberikan kesegaran dan kesejukan pada jasmani. Rasa segar dan sejuk selama bekerja akan mampu membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah dalam bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup mampu menyibukkan para pakar – pakar agar dapat mengatasinya suatu kebisingan, seperti bunyi yang tidak bisa dikehendaki oleh telinga. Tidak mampu dikehendaki, karena terutama dalam hal jangka panjang bunyi tersebut dapat mempengaruhi ketenangan dalam bekerja, menimbulkan kesalahan komunikasi, merusak pendengaran dan bahkan menurut hasil penelitian, kebisingan yang serius mampu menyebabkan kematian. Karena pekerjaan tersebut membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan dan diminimalisir agar pelaksanaan pekerjaan mampu dilakukan dengan efisien sehingga menjadikan produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang dapat menentukan kualitas suatu bunyi, yang dapat menentukan tingkat yang menjadi gangguan terhadap manusia, yaitu :Lamanya kebisingan, Frekuensi kebisingan,Intensitas kebisingan, Semakin lama telinga

mampu mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, sehingga diantaranya pendengaran dapat semakin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis berarti getaran yang dihasilkan oleh alat mesin atau mekanis, yang sebagian dari getaran ini mampu sampai ke tubuh para pegawai dan serta dapat menimbulkan akibat hal yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada dasarnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam frekwensinya maupun intensitas. Gangguan terbesar akan terhadap suatu alat dalam pada tubuh terdapat apabila adanya frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi oleh getaran mekanis. Secara umumnya getaran mekanis mampu mengganggu tubuh dalam hal seperti :

- a. Kosentrasi dalam bekerja
- b. Datangnya berupa kelelahan
- c. Timbulnya akan beberapa bentuk penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap seperti :mata, syaraf, otot, peredaran darah, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya berupa bau-bauan yang ada di sekitar tempat kerja dapat mampu dianggap sebagai pencemaran, karena bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang akan terjadi secara terus menerus akan dapat mempengaruhi indera kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk dalam menghilangkan bau-bauan yang telah mengganggu di sekitar tempat berkerja.

8. Tata Warna

Penataan warna yang ada di tempat kerja perlu juga dipelajari dan direncanakan dengan se-baik-baiknya. kenyataannya tata warna yang ada tidak dapat dipisahkan dengan tataan dekorasi. Hal ini dapat di maklumi sebabnya warna memiliki pengaruh yang besar terhadap perasaan. Pengaruh dan suatu sifat warna biasanya menimbulkan rasa senang, sedih, bahagia,dan lain-lain, oleh karena dalam sifat warna mampu merangsang perasaan manusia.

Komposisi warna menurut Alex S Nitisemito (1996:1120) yang ideal, terdiri dari yaitu:

- a. Warna primer (merah,kuning,biru). Kalau dijjajarkan tanpa antara akan terlihat tampak keras dan tidak harmonis serta tidak bisa dijjajarkan denganyang lain sehingga tidak sedap dipandang.
- b. Warna sekunder (oranye, violet, hijau). Kalau dijjajarkan akan dapat menimbulkan kesan yang harmonis serta sedap dipandang mata.
- c. Warna-warna primer apabila akan dijjajarkan dengan warna jenis sekunder yang berada dihadapannya akan dapat menimbulkan warna-warna yang komplementer yang sifatnya terlihat kontras serta baik sekali dipandang oleh mata.
- d. Warna-warna primer apabila dijjajarkan dengan warna sekunder yang terdapat ada disampingnya akan mampu merusak salah satu dari jenis warna tersebut dan akan terkesan terlihat suram.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi memiliki hubungan dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya dapat berkaitan dengan hasil ruang kerja saja namun juga berkaitan dengan cara dalam mengatur tata letak, perlengkapan ,tata warna, dan lain-lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut paseorang pakar, apabila musik yang nadanya lembut serta sesuai dengan suasana yang ada, tempat dan waktu dapat membangkitkan serta merangsang pegawai agar untuk bekerja. sehingga itu lagu-lagu perlu dipilih dengan cara selektif agar untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan dapat mengganggu konsentrasi dalam berkerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna dalam untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja yang tetap dalam kondisi yang aman maka perlu untuk diperhatikan akan keberadaannya. Salah satu upaya dalam untuk menjaga keamanan di suatu tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga pegawai Satuan Petugas Keamanan atau (SATPAM).

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi memiliki kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan bawahan sesama para rekan kerja, ataupun serta

hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidaklah kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja pegawai yang dimiliki sangat dipengaruhi oleh keadaan dalam lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan dengan antar sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain serta dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan mampu membuat pegawai tersebut merasa akan lebih nyaman saat berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu juga semangat kerja pegawai akan mampu meningkat dan kinerja pun juga akan mampu ikut meningkat.

Ada 5 aspek dalam lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku seorang pegawai, yaitu:

- a) Struktur kerja, yakni sejauh mana akan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya mampu memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yakni sejauh mana seorang pekerja mampu merasakan bahwa seorang pekerja mengerti akan tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c) Dukungan dan perhatian pemimpin, yakni sejauh mana seorang pegawai dapat merasakan bahwa pimpinan sering memberikan sebuah keyakinan, pengarahan, menghargai, serta perhatian.
- d) Kerjasama antar kelompok, yakni sejauh mana seorang pegawai dapat merasakan adanya kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang sudah ada.

- e) Kelancaran komunikasi, yakni sejauh mana seorang pegawai mampu merasakan adanya suatu komunikasi yang baik, lancar, terbuka, baik antara teman sesama pekerja ataupun dengan pimpinan.

Menurut Sondang P Siagian (2001:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yakni :

- 1) Bangunan tempat kerja yang ada disamping menarik untuk dipandang dan juga dibangun dengan pertimbangan akan keselamatan kerja.
- 2) Ruang kerja yang tidak sempit dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan menimbulkan perasaan yang longgar.
- 3) Tersedianya akan peralatan yang memadai.
- 4) Ventilasi untuk masuk keluarnya udara segar yang cukup baik.
- 5) Tersedianya suatu tempat beristirahat untuk melepas rasa lelah, seperti kafeteria baik dalam lingkungan perusahaan maupun sekitarnya yang mudah untuk dicapai seorang pegawai.
- 6) Tersedianya akan tempat ibadah keagamaan seperti sebuah masjid atau musholla, baik dikelompokkan dalam organisasi maupun yang ada disekitarnya.
- 7) Tersedianya akan sarana angkutan, baik yang diperuntukkan khusus pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, mudah diperoleh dan murah.

Menurut Stephen Robbins (2002: 36) Lingkungan kerja fisik juga dapat menjadi faktor penyebab stres kerja para pegawai yang mampu berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor ini yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni: a) suhu, b) penerangan, c) kebisingan, d) mutu udara.”

a. Suhu

Suhu merupakan suatu variabel dimana terdapat suatu perbedaan individual yang cukup besar. Dengan demikian itu untuk memaksimalkan suatu produktivitas, maka penting bahwa seorang pegawai yang bekerja di suatu lingkungan yang dimana suhu disetel sesuai sedemikian rupa sehingga mampu berada diantara rentang kerja yang akan dapat diterima oleh tiap – tiap individu.

b. Penerangan

Intensitas cahaya yang sudah tepat dapat membantu seorang pegawai dalam memperlancar kegiatan aktivitas kerjanya. Bekerja pada ruangan yang samar – samar dan gelap akan menyebabkan ketegangan pada mata. Tingkat yang tepat dari intensitas suatu cahaya juga mempengaruhi tergantung pada usia seorang pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada suatu tingkat penerangan yang lebih tinggi yaitu lebih besar untuk seorang pegawai yang lebih tua dibanding seorang yang lebih muda.

c. Kebisingan

Bukti dari telaah tentang suara dapat menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak mampu menyebabkan penurunan prestasi kerja yang sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan tersebut memberikan pengaruh negatif dan mampu mengganggu konsentrasi seorang pegawai.

d. Mutu Udara

adalah fakta yang tidak bisa untuk diabaikan bahwa jika telah menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang dapat merugikan pada kesehatan

pribadi. Udara yang telah tercemar mampu mengganggu kesehatan pribadi seorang pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan , mata perih, kelelahan, sakit kepala ,lekas depresi dan marah.

Berdasarkan beberapa indikator yang di uraikan maka penelitian ini akan menggunakan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh menurut Alex S Nitisemito (1992), yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja.

2. Teori Kinerja

a. Konsep kinerja

kinerja yang dikemukakan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2002:67), Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam yang melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang dalam suatu organisasi , sesuai dengan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar suatu hukum serta sesuai dengan moral dan etika. pendapat Whittaker dan Simons yang telah dikutip dari LAN RI dalam buku tentang Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah (2000:5), menjelaskan bahwa pengertian kinerja pegawai

mengandung definisi: Pengukuran kinerja yaitu suatu metode yang untuk menilai kemajuan yang telah dicapai akan dibandingkan dengan tujuan yang sudah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah sudah ditetapkan.

Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan agar berperan dalam sebagai mekanisme untuk memberikan hukum/penghargaan(punishment/reward), namun pengukuran kinerja berperan menjadi sebagai alat manajemen dan alat komunikasi untuk memperbaiki kinerja suatu organisasi.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010:41), mengemukakan kinerja pegawai sebagai suatu perwujudan kerja suatu aparatur yang selanjutnya dapat di jadikan dasar penilaian dari tercapai atau tidaknya suatu target dan tujuan dalam organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil – hasil yang telah di capai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang di berikan.

Berdasarkan beberapa menurut pendapat yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pencapaian dari seorang pegawai pada saat melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat dijadikan sebagai landasan apabila seorang pegawai itu bisa dikatakan mempunyai yang baik atau sebaliknya.

b. Faktor – Faktor Kinerja

Adapun faktor - faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut (Suyadi Prawirosentono, 1999:27) yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu pada akhirnya mampu dicapai, kita boleh mengatakan bahwa aktivitas tersebut dapat efektif namun apabila akibat-akibat suatu yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting melalui hasil yang dicapai sehingga mampu mengakibatkan suatu kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari-cari tersebut tidak terlalu penting atau remeh maka kegiatan tersebut dapat efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu perintah atau komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja yang sesuai dengan menjadi kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang diperbolehkan dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada hukum yang ada dan peraturan yang telah berlaku. sehingga, disiplin pegawai yakni kegiatan seorang pegawai yang bersangkutan dalam menghormati suatu perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yakni berkaitan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam suatu membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang dapat berkaitan dengan tujuan dalam organisasi.

Menurut Timpe A. Dale (1992:31) dalam buku tentang Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan adanya faktor-faktor kinerja bisa dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, penjelasannya sebagai berikut :

Faktor Internal (disposisional) yakni faktor yang dihubungkan oleh sifat-sifat seseorang. seperti, kinerja seseorang baik disebabkan oleh karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe yang pekerja keras, sedangkan seseorang yang memiliki kinerja yang jelek disebabkan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya dalam memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yakni faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Misalnya: sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan para rekan kerja, pimpinan atau bawahan, iklim organisasi dan fasilitas kerja.

Faktor internal dan eksternal ini adalah jenis-jenis atribusi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang telah dibuat para pegawai mempunyai sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada suatu tindakan. Seseorang pegawai yang telah menganggap kinerjanya baik berawal dari faktor-faktor internal seperti upaya atau kemampuan, diduga orang tersebut akan dapat mengalami lebih banyak perasaan positif baik tentang kinerjanya dibandingkan dengan apabila ia menghubungkan kinerjanya yang positif dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, ekonomi yang baik atau suatu tugas yang mudah.

c. Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mohamad Mahsun (2006: 96), berpendapat bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1. Pelayanan yang tepat waktu serta berkualitas,
2. Tingkat keterampilan pendidikannya yang sesuai dengan bidang kerja,
3. keterlambatan /Kehadiran

Menurut Mangkunegara (2006: 33),terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat mampu diukur yakni :

1. Akurasi (pemenuhan standar kurasi)
2. Analitis (analisa secara efektif)
3. Kompetensi (menunjukkan suatu kemampuan dan kualitas)
4. Prestasi (menyelesaikan suatu tanggung jawab dan tugas)
5. Pengambilan Keputusan (pengambilan suatu keputusan dan pemberian solusi)
6. Administrasi (menunjukkan efektivitas administratif)
7. Komunikasi (berkomunikasi dengan pihak lain)
8. Dapat diandalkan (menunjukkan suatu sifat yang dapat dipercaya)
9. Kerjasama (bekerja sama oleh dengan orang lain)
- 10.Pendelegasian (menunjukkan orang yang diberi kuasa untuk berbicara atau bertindak bagi orang lain)
11. Keahlian Interpersonal (hubungan manusiawi)
12. Improvisasi (peningkatan suatu kualitas atau kondisi yang lebih baik)
13. Inovasi (pengenalan suatu metode dan prosedur baru)

14. Inisiatif (mengemukakan gagasan, metode dan pendekatan baru)

15. Kreativitas (menunjukkan suatu daya imaginasi dan daya kreatif)

Sedangkan untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator menurut (Robbins, 2006:260) yaitu:

- a) Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang pegawai.
- b) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah misalnya jumlah siklus jumlah aktivitas unit yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari pada sudut koordinasi dengan hasil output yang memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas kegiatan lain.
- d) Efektivitas Adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang tenaga, bahan baku, teknologi,) dimaksimalkan oleh dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit saat dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan suatu fungsi kerjanya
- f) Komitmen Kerja adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan suatu instansi dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap Kantor.

berdasarkan indikator – indikator di atas maka peneliti mengambil indikator menurut Stephen Robbins (2006:260) yaitu: 1. Kualitas, 2.kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur – unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi yang akan memberikan dampak baik maupun buruk terhadap kinerja pegawai.

Senada dengan apa yang dikemukakan oleh Sondang P Siagian (2002), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Adapun penelitian – penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, di antaranya:

- 1) Penelitian Kasmawati (2014), dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sermani Steel Makassar”, yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Sermani Steel Makassar.
- 2) Penelitian Kamif (2016), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Hotel Aria Gayanajaya Malang)”, yang menyimpulkan bahwa penelitian ini signifikansi $F_{0,011} < \alpha 0,1$ dan mempunyai pengaruh sebesar 35,5% (R Square 0,355). Dengan

pembuktian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) yang ada di Hotel Aria Gayajana Malang Memiliki Pengaruh Yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 3) Penelitian Wijaya (2017), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”, yang menyimpulkan bahwa Hasil Uji Hipotesis (Uji T) penelitian ini disimpulkan bahwa nilai t (hitung) adalah sebesar 5.636 sedangkan t (tabel) adalah 2,0262 dengan tingkat signifikan 0.000, oleh karena nilai t (hitung) > t (tabel) yaitu $5.636 > 2,0262$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

B. Kerangka Fikir

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar”. Penelitian ini akan di analisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja akan dianalisis melalui indikator yang di kemukakan oleh Alex S Nitisemito (1992), yaitu: 1. Suasana kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Hubungan bawahan dengan pimpinan, dan 4. Tersedianya fasilitas kerja.

Adapun variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini akan di analisis menggunakan berdasarkan indikator menurut Stephen Robbins (2006:260) yaitu:

1. Kualitas, 2.kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen kerja.

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar dalam mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, agar produktivitas kinerja pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar dapat di tingkatkan. Uraian yang telah di kemukakan , mendasari lahirnya kerangka berfikir penelitian seperti pada gambar 1:



Gambar 2. 1 : Bagan Kerangka Fikir.

C. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

Adapun indikator – indikator lingkungan kerja, antara lain:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yang sedang melakukan pekerjaan yang mampu di pengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan itu sendiri seperti: warna, kebersihan lingkungan kerja,penerangan,pertukaran udara,keamanan,kebisingan, dan tata ruang.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara dalam sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai yang berada dalam Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yaitu adanya hubungan yang harmonis diantara dalam sesama rekan kerja.

3) Hubungan antara bawahan dengan pemimpin

Hubungan antara pegawai dengan pimpinan adalah hubungan antara pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan dalam tempat kerja merupakan suatu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini di maksudkan bahwa peralatan kerja Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang mutakhir/lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam kerja.

2. **Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja Pegawai adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Terdapat enam indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas suatu pekerjaan yang dapat dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan

dan kemampuan pegawai Kantor UPT TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar selama berkerja.

b) Kuantitas.

adalah jumlah yang dapat dihasilkan dinyatakan dalam istilah misalnya jumlah siklus aktivitas, jumlah unit yang diselesaikan pada Kantor UPT TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

c) Ketepatan waktu

adalah tingkat dimana aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas yang lain di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

d) Efektivitas

adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya pada Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

e) Kemandirian

adalah tingkat seorang pegawai UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi serta tanggungjawab pegawai terhadap Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar.

D. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan , maka hipotesis dalam penelitian ini, adalah:

1. Hipotesis Nol (H_0):

“Tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar”

2. Hipotesis Alternatif (H_A):

“Ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan yang dimulai pada tanggal 06 April 2019 s/d 06 Juni 2019. Lokasi penelitian berada di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa karena sesuai latar belakang masalah kinerja Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Kontrak masih kurang baik dan maksimal dalam mengerjakan tugas kewajibannya sehingga menjadi tempat yang sangat akurat untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar”.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan cara-cara dalam menguji teori khusus dengan cara meneliti pengaruh anatar variabel. Variabel-variabel diukur dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian agar data yang berupa angka-angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian survei. Alasan peneliti memakai tipe penelitian ini karena bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dan responden yang dianggap mampu memberikan informasi yang berhubungan dengan masalah.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang pegawai pada Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar. Semua dijadikan responden oleh peneliti menggunakan teknik Sampel jenuh/sensus.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. guna membantu responden di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (√) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Lingkungan Kerja (variabel X) dan satu

kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja Pegawai (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar Guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian (lihat Lampiran).

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar tentang variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Pegawai Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat baik (SB) : diberi skor 5
2. Jawaban Baik (B) : diberi skor 4
3. Jawaban Kurang baik (KB) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak baik (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak baik (STB) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan

kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data < 0.05

Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *softwareSPS version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{α} atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika r_{α} atau angka cronbach alpha $\geq 0,7$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, mean ,median, (pengukuran tendensi sentral), perhitungan dalam penyebaran data yang melalui perhitungan - perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase.

Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{x}{n} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Sesuai dengan rumus di atas, maka perhitungan skor dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

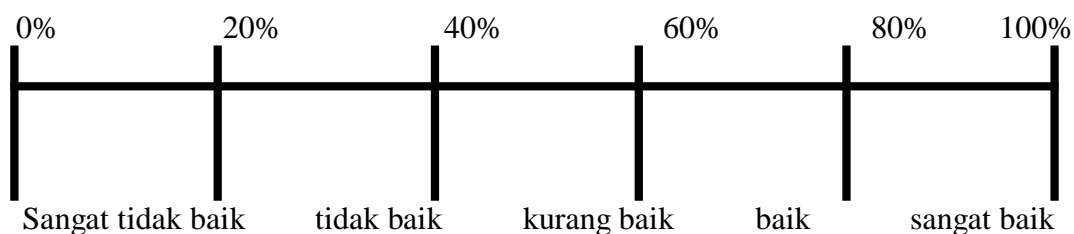
Tabel 3.1. Presentase Nilai Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Persentase Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat baik
60% - 79.99%	Baik Kurang
40% - 59.99%	Baik Tidak
20% - 39.99%	baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak baik

Sumber : Sugiyono, 2017

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Kontinum Interpretasi Skor



Keterangan interpretasi skor:

Angka 81% - 100% = sangat baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 41% - 60% = kurang baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

2. Teknik Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dimaksudkan adalah untuk mengetahui keeratan variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) dan untuk mengetahui hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi ini menggunakan metode person atau sering disebut product moment person. Nilai korelasi (r) berkisaran antara 1 sampai -1, nilai mendekati 1 atau -1 berarti hubungan variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara kedua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik, maka Y naik) dan nilai negative menunjukkan hubungan terbalik (X naik, Y turun).

3. Teknik Uji Koefisien Determinan

Pada teknik uji koefisien dererminan, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi.

4. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan agar untuk melihat besaran pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor UPT-TPA Sampah Tamangapa Kota Makassar Digunakan pula untuk membangun suatu persamaan serta menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = variabel Kinerja Pegawai

X = variabel Lingkungan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 24.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

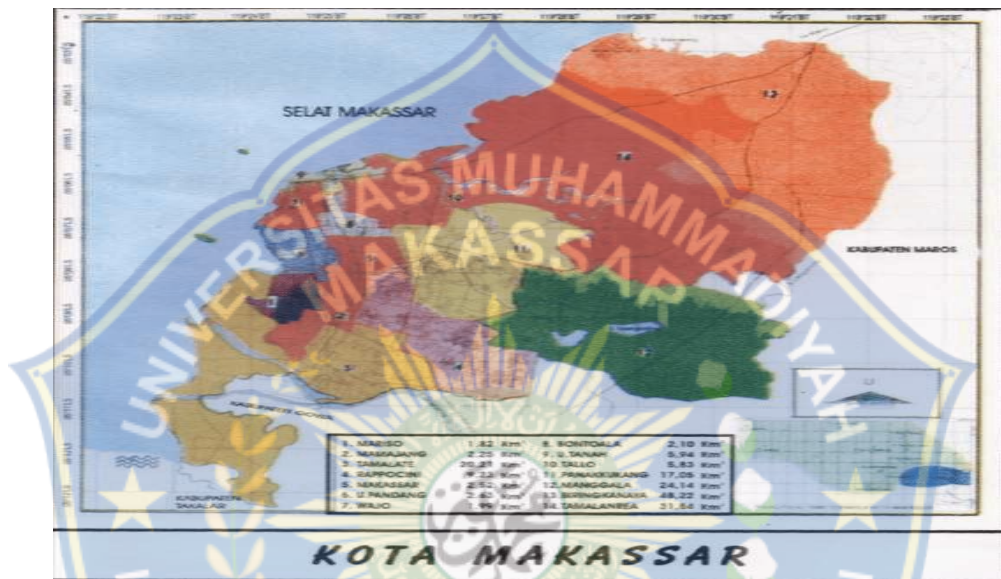
- a. Jika nilai P value ($\text{sig} \geq 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value ($\text{sig} \leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Letak Geografis Kota Makassar



Gambar 4. 1

Makassar adalah Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di bagian Selatan Pulau Sulawesi yang dahulu disebut Ujung Pandang, terletak antara $119^{\circ}24'17'38''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}8'6'19''$ Lintang Selatan yang berbatasan sebelah Utara dengan Kabupaten Maros, sebelah Timur Kabupaten Maros, sebelah selatan Kabupaten Gowa dan sebelah Barat adalah Selat Makassar. Kota Makassar memiliki topografi dengan kemiringan lahan $0-2^{\circ}$ (datar) dan kemiringan lahan $3-15^{\circ}$ (bergelombang). Luas Wilayah Kota Makassar tercatat 175,77 km persegi. Kota Makassar memiliki kondisi iklim sedang hingga tropis memiliki suhu udara rata-rata berkisar antara $26,^{\circ}\text{C}$ sampai dengan 29°C .

Secara administrasi Kota Makassar dibagi menjadi 15 kecamatan dengan 153 kelurahan. Di antara 15 kecamatan tersebut, yaitu Kecamatan Tamalate, Kecamatan Manggala, Kecamatan Makassar, Kecamatan Bontoala, Kecamatan Panakukkang, Kecamatan Rappocini, Kecamatan Kepulauan Sangkarrang, Kecamatan Mariso, Kecamatan Wajo, Kecamatan Ujung Tanah, Kecamatan Ujung Pandang, Kecamatan Mamajang, Kecamatan Tallo, Kecamatan Tamalanrea, dan Kecamatan Biringkanaya.

2. Profil Kantor UPT TPA Tamangapa

Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah UPT - (TPAS) Tamangapa merupakan satu – satunya tempat pembuangan akhir di kota Makassar yang terletak di lokasi JL. AMD Borong Jambu, Tamangapa Antang Kecamatan Manggala di dirikan pada tanggal 1 Januari 1992 yang dikelola/dinaungi oleh Dinas Lingkungan Hidup dan mempunyai peran dalam bentuk pelayanan publik dalam proses akhir pengelolaan persampahan yang ada di seluruh kota Makassar . Adapun luas lokasi adalah $\pm 16,8$ Ha dengan mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Bangkala.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan RT 02.
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan RW 05.
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan RT 03.

jumlah pegawai yang ada dilokasi UPT-TPAS Tamangapa adalah 70 Orang dengan Jam kerja dimulai dari Pukul 07.00 sampai dengan Pukul 17.00 Wita setiap hari dan berkerja dengan sistem shif selama 24 jam untuk petugas

penimbangan sampah. Dari 70 orang pekerja 25 Orang diantaranya merupakan ASN dan 45 pegawai kontrak/honor. Dan selebihnya merupakan pekerja distribusi dari Dinas Lingkungan Hidup. Fasilitas UPT TPA Tamangapa sebagai berikut: Exvacator, Buldoser, Puskesmas Pembantu, Pencucian, Posko Penimbangan, Industri kompos, Sumur pantau, Garasi alat berat, Mobil pengangkut dan Masjid.

B. Gambaran Umum Responden/Karakteristik Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 70 responden yang berhubungan dengan tiap – tiap variable yang diteliti. Berikut ini akan di deskripsikan identitas responden meliputi: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja di instansi terkait, pengungkapan identitas responden dimaksudkan agar dapat menggambarkan berbagai karakteristik responden yang sempat terjaring dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini mengenai jenis kelamin responden ditunjukkan kepada tabel 4. 1 berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	68	97%
2	Perempuan	2	3%
	Total	70	100%

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2019)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden Laki – laki sebanyak 68 Orang atau 97% dan responden Perempuan sebanyak 2 Orang atau 3%. Komposisi tersebut memberikan gambaran bahwa karakteristik jenis kelamin sampel penelitian didominasi oleh responden Laki – laki dan sampel penelitian ini cukup mewakili populasi.

2. Umur

Hasil penelitian mengenai umur responden ditunjukkan kepada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	61 > tahun	2	3%
2	51 – 60 tahun	14	20%
3	41 – 50 tahun	18	26%
4	31 – 40 tahun	14	20%
5	20 – 30 tahun	22	31%
jumlah		70	100%

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden diatas 61 Tahun sebanyak 2 Orang atau 3%,

responden berdasarkan umur 51 – 60 Tahun sebanyak 14 Orang atau 20%, responden berdasarkan umur 41 – 50 Tahun sebanyak 18 Orang atau 26%, responden berdasarkan umur 31 – 40 Tahun sebanyak 14 Orang atau 20%, dan responden berdasarkan umur 20 – 30 Tahun sebanyak 22 Orang atau 31%.

3. Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai Tingkat Pendidikan terakhir responden ditunjukkan kepada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	19	27%
2	SMP	12	17%
3	SMA	31	44%
4	S1	7	10%
5	S2	1	2%
Jumlah		70	100%

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir tingkat SD sebanyak 19 Orang atau 28%, responden dengan pendidikan terakhir tingkat SMP sebanyak 12 Orang atau 18%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir

SMA sebanyak 31 Orang atau 45%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 Orang atau 7%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 Orang atau 2%.

4. Masa Kerja

Hasil penelitian mengenai masa kerja selama berkerja di instansi tersebut ditunjukkan kepada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 > Tahun	2	3%
2	16 – 20 Tahun	7	10%
3	11 – 15 Tahun	7	10%
4	6 – 10 Tahun	16	23%
5	0 – 5 Tahun	38	54%
	Jumlah	70	100%

(Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan Masa Kerja terlihat bahwa responden dengan masa kerja 20 tahun ke atas sebanyak 2 Orang atau 3%, responden dengan masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 7 Orang atau 10%, responden dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 7 Orang atau 10%, responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 16 Orang atau 23%, dan responden dengan masa kerja 0 - 5 tahun sebanyak 38 Orang atau 54%. maka

dapat dilihat bahwa dominasi responden atau pegawai dengan masa kerja yaitu selama 0 – 5 tahun.

C. Pengujian Persyaratan Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, tahap awal dari proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Kegunaan uji validitas untuk dapat mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner yang merupakan alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar – benar mampu dalam mengukur variabel – variabel yang akan di ukur dalam penelitian , serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 20 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Uji validitas dilakukan untuk lebih mengefesienkan waktu dalam pengambilan data yang ada dilapangan dan apabila sampel yang di dapat hasilnya valid secara keseluruhan , maka semua indikator telah mewakili semua instrument. Namun bila terdapat sampel yang yang tidak valid dan tidak dapat mewakili indikator yang ada , maka instrument tersebut akan dihapus atau dibuang. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dibantu dengan bantuan SPSS Versi 24. Item pernyataan tersebut valid

apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dan jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka item atau butir instrument dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,500	0,444	Valid
2	0,488	0,444	Valid
3	0,486	0,444	Valid
4	0,522	0,444	Valid
5	0,506	0,444	Valid
6	0,630	0,444	Valid
7	0,625	0,444	Valid
8	0,588	0,444	Valid
9	0,736	0,444	Valid
10	0,752	0,444	Valid
11	0,683	0,444	Valid
12	0,599	0,444	Valid
13	0,633	0,444	Valid
14	0,596	0,444	Valid
15	0,449	0,444	Valid
16	0,596	0,444	Valid
17	0,677	0,444	Valid
18	0,687	0,444	Valid
19	0,677	0,444	Valid
20	0,558	0,444	Valid

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil pengujian validitas instrument Lingkungan Kerja(X) dapat di jelaskan bahwa dari 20 item pernyataan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5%(0,05) atau $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$.

Berikut hasil uji validitas instrument variabel Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,609	0,444	Valid
2	0,488	0,444	Valid
3	0,534	0,444	Valid
4	0,632	0,444	Valid
5	0,653	0,444	Valid
6	0,579	0,444	Valid
7	0,478	0,444	Valid
8	0,452	0,444	Valid
9	0,618	0,444	Valid
10	0,552	0,444	Valid
11	0,485	0,444	Valid
12	0,642	0,444	Valid
13	0,556	0,444	Valid
14	0,670	0,444	Valid
15	0,589	0,444	Valid
16	0,489	0,444	Valid
17	0,517	0,444	Valid
18	0,461	0,444	Valid
19	0,506	0,444	Valid
20	0,531	0,444	Valid
21	0,476	0,444	Valid
22	0,516	0,444	Valid
23	0,572	0,444	Valid
24	0,598	0,444	Valid
25	0,480	0,444	Valid
26	0,650	0,444	Valid
27	0,512	0,444	Valid
28	0,574	0,444	Valid
29	0,669	0,444	Valid
30	0,562	0,444	Valid

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil pengujian validitas instrumen Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan bahwa dari 30 item pertanyaan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5%(0,05) atau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menjaga keandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan pengujian uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrument yang valid , sedangkan instrument yang dinyatakan tidak valid maka tidak bias dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS for 24*. Adapun hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan maka penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* variabel Lingkungan Kerj(X), yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7
Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.906	20

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,901. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai alphanya lebih dari 0,50. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,901 > 0,50$ sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama , yaitu Lingkungan Kerja(X) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain dari hasil uju reliabilitas yang telah dilakukan

dalam penelitian ini adalah *Alpha Crombach* variabel Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8
Reliabilitas Kinerja Pegawai(Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.924	30

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,918. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai alphanya lebih dari 0,50. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,918 >$ dari 0,50 sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas istrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrument pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu Kinerja Pegawai (Y) maka hasilnya relative sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrument yang sama.

D. Analisis data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil jawaban penyebaran kuesioner kepada para pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir (UPT-TPA) Tamangapa, untuk mengetahui sejauh mana tanggapan mereka tentang

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT – TPA Tamangapa Kota Makassar. Pada penelitian ini indikator yang digunakan pada Lingkungan Kerja(X), peneliti menggunakan 4 indikator menurut Nitisemito(1992) ada 4 indikator Lingkungan Kerja yaitu: 1. suasana kerja, 2. hubungan dengan rekan kerja, 3. hubungan bawahan dengan pimpinan, dan 4. tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai(Y), peneliti menggunakan 6 indikator menurut Robbins(2006) dalam penilaian Kinerja yaitu : 1. Kualitas, 2.kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian, 6. Komitmen kerja.

1. Penyajian Data Lingkungan Kerja(X)

a. Suasana Kerja

Terdapat 5 pernyataan dan pertanyaan yang berhubungan dengan indikator suasana kerja antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.9
Suasana lingkungan kerja

X1				
Kriteria jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	7	10,0	10,0
	Kurang baik	9	12,9	22,9
	Baik	48	68,6	91,4
	Sangat baik	6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 1)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “48” responden atau sebesar 68,6%, dibanding dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau 8,6%. Dari persentase di atas, sebagian besar

responden menyatakan menilai bahwa “suasana lingkungan kerja” di Kantor UPT TPAS Tamangapa sudah dinilai Baik, hal ini diperkuat berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai sudah terbiasa dengan situasi suasana lingkungan kerja disana dan sebagian kecil dari responden masih menyesuaikan diri dengan suasana lingkungan kerja tersebut.

Tabel 4.10
Kebersihan ruang kerja

X2					
Kriteria jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	19	27,1	27,1	28,6
	Baik	43	61,4	61,4	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 2)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “43” responden atau sebesar 61,4%, dibanding dengan jawaban “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “kebersihan ruangan kerja” dinilai sudah Baik dengan pernyataan diatas, sesuai dengan pengamatan peneliti para pegawai bergantian dalam membersihkan ruang kerja di kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa, namun terkadang terkendala karena minimnya peralatan kebersihan kantor sehingga hanya menggunakan peralatan seadanya oleh karena hal tersebut sebagian kecil pegawai menilai masih Kurang baik.

Tabel 4.11
Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman

X3					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	5	7,1	7,1	10,0
	Kurang baik	35	50,0	50,0	60,0
	Baik	23	32,9	32,9	92,9
	Sangat baik	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 3)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas didominasi dengan jawaban “Kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “35” responden atau sebesar 50,0%, dibanding dengan jawaban “Sangat tidak baik” yang memperoleh “2” responden atau sebanyak 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “ketersediaan WC yang bersih dan nyaman” masih dinilai Kurang baik, sesuai pengamatan peneliti terdapat 2 WC di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa salah satu dari WC tersebut dinilai kurang bersih dikarenakan sering digunakan oleh pekerja kebersihan selain dari pegawai yang berkerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa. Sedangkan sebagian kecil dari responden menyatakan ketersediaan WC yang bersih dan nyaman dinilai baik karena salah satu WC tersebut terpisah yang di khususkan hanya yang memiliki jabatan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa.

Tabel 4.12
Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang

X4					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	21	30,0	30,0	31,4
	Baik	44	62,9	62,9	94,3
	Sangat baik	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 4)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas didominasi dengan jawaban “baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “44” responden atau sebesar 62,9%, dibanding dengan jawaban “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebanyak 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang” dinilai baik dan sebagian kecil responden menyatakan konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang dinilai masih perlu ditingkatkan.

Tabel 4.13
Adanya jaminan keselamatan pegawai dan barang – barang selama bertugas

X5					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	5	7,1	7,1	7,1
	Tidak baik	16	22,9	22,9	30,0
	Kurang baik	28	40,0	40,0	70,0
	Baik	15	21,4	21,4	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 5)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “28” atau sebanyak 40,0%, dibanding dengan jawaban “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “5” responden atau sebanyak 7,1%. Dari persentase di atas, sebagian besar menyatakan “adanya jaminan keselamatan pegawai dan barang – barang selama bertugas” dinilai Kurang baik, hal ini diperkuat berdasarkan pengakuan dari salah satu pegawai yang kehilangan barang miliknya ketika saat berkerja.

Tabel 4.14
Frekuensi hasil indikator suasana kerja

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		1	2	3	4	5		
		1	SB	6	7	5		
2	B	48	43	23	44	15	173	49,4
3	KB	9	19	35	21	28	112	32
4	TB	7	1	5	1	16	30	8,6
5	STB	0	0	2	0	5	7	2
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 1,2,3,4, dan 5 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 8% responden yang menjawab SB, dan 49,4% responden yang menjawab

B, dan 32% responden yang menjawab KB, dan 8,6% responden yang menjawab TS, dan 2% responden yang menjawab STB. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang paling sedikit di pilih oleh responden. Hasil analisis deskriptif tentang indikator suasana kerja dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 49,4% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 2% responden memberikan penilaian tidak baik. Indikator suasana kerja di Kantor UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian cukup baik sebesar 57,4% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator suasana kerja sebesar 49,4% responden Baik dan 8% responden sangat baik. Sedangkan dengan penilaian responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 42,6% yang diperoleh dari penilaian sebesar 32% responden Kurang baik, 8,6% responden tidak baik dan 2% responden sangat tidak baik. Hasil penelitian menunjukkan indikator suasana kerja berada pada tingkat cukup baik. Hal ini menunjukkan pada pengamatan dilapangan memang masih perlu ditingkatkan mengenai suasana kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar terutama mengenai ketersediaan WC yang bersih dan nyaman serta jaminan keselamatan pegawai dan barang – barang milik pegawai.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja antara lain sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja

X6					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	9	12,9	12,9	15,7
	Baik	52	74,3	74,3	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 6)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “52” responden atau sebesar 74,3%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja” dinilai sangat baik dikarenakan dalam menjalankan suatu pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang terarah sehingga tidak ada salah pengertian mengenai tugas pekerjaan yang akan dilakukan.

Tabel 4. 16
Membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan pertolongan

X7					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	14	20,0	20,0	21,4
	Baik	42	60,0	60,0	81,4
	Sangat baik	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 7)

Berdasarkan tabel 4. 16 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “42” responden atau sebesar 60%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan pertolongan” dinilai sudah baik ,hal ini diperkuat dengan pengamatan peneliti sebagian besar para pegawai saling tolong menolong saat berkerja. Sedangkan sebagian kecil dari responden menganggap setiap pegawai memiliki kesibukan masing – masing sehingga tidak sempat untuk membantu rekan kerja.

Tabel 4. 17
Salam dan berjabat tangan dengan sesama rekan kerja

X8					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	25	35,7	35,7	38,6
	Baik	36	51,4	51,4	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 8)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan tanggapan paling banyak “36” responden atau sebesar 51,4%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “2” atau sebanyak 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menganggap perlu adanya “Salam dan berjabat tangan dengan sesama rekan kerja” dan sebagian kecil dari responden menganggap tidak perlu.

Tabel 4.18
Mendukung sesama rekan kerja untuk berkerja dengan sepenuh hati

X9					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	8	11,4	11,4	11,4
	Baik	51	72,9	72,9	84,3
	Sangat baik	11	15,7	15,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 9)

Berdasarkan tabel 4. 18 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “51” atau sebanyak 72,9% , dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “8” atau sebanyak 11,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “Mendukung sesama rekan kerja untuk berkerja dengan sepenuh hati” dinilai sangat baik dikarenakan perlunya motivasi atau dukungan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah.

Tabel 4. 19
Bersemangat jika sesama rekan kerja saling berkerja sama

X10					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu – ragu	8	11,4	11,4	11,4
	Baik	47	67,1	67,1	78,6
	Sangat baik	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 10)

Berdasarkan tabel 4. 19 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “47” atau sebesar 67,1%, dibandingkan

dengan jawaban “kurang baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “8” atau sebesar 11,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan bahwa merasa semangat jika sesama rekan kerja saling berkerja sama dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini juga terlihat pada observasi peneliti dilapangan bahwa para pegawai sangat senang dan semangat ketika saling berkerja sama agar tugas yang diberikan dapat cepat selesai.

Tabel 4. 20
Frekuensi hasil indikator hubungan dengan rekan kerja

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		6	7	8	9	10		
1	SB	7	13	7	11	15	53	15
2	B	52	42	36	51	47	228	65
3	KB	9	14	25	8	8	64	18
4	TB	2	1	2	0	0	5	2
5	STB	0	0	0	0	0	0	0
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengelolahan Nilai Kuesioner No. 6,7,8,9, dan 10 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 15% responden yang menjawab “SB”, 65% responden yang menjawab “B”, 18% responden yang menjawab “KB”, 2% responden yang menjawab “TB”.

Dari hasil persentase diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “TB” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 65% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 2% responden memberikan penilaian tidak baik. Indikator hubungan dengan rekan kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian sangat baik sebesar 80% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 65% responden Baik dan 15% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 20% yang diperoleh dari penilaian sebesar 18% responden Kurang baik, 2% responden tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator hubungan dengan rekan kerja berada pada tingkat sangat baik. Hal ini menunjukkan pada pengamatan dilapangan bahwa para pegawai atau responden tampak terlihat harmonis antara satu sama lain terhadap sesama rekan kerja hal ini diharapkan menjadi sesuatu nilai positif dalam perkerjaan.

c. Hubungan Bawahan Dengan Pimpinan

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan indikator hubungan bawahan dengan pimpinan antara lain sebagai berikut:

Tabel 4. 21
Bersemangat dalam berkerja jika mendapatkan perhatian dengan pimpinan

X11					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	4	5,7	5,7	5,7
	Kurang baik	12	17,1	17,1	22,9
	Baik	47	67,1	67,1	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 11)

Berdasarkan tabel 4. 21 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “47” responden atau sebesar 67,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “4” responden atau sebesar 5,7%.

Dari persentase di atas, sebagian besar menyatakan merasa sangat bersemangat dalam berkerja jika mendapatkan perhatian dengan pimpinan. Hal ini diperkuat berdasarkan hasil pengamatan peneliti para pegawai sangat rajin ketika saat mendapatkan perhatian dari pimpinan ketika berkerja agar tidak dinilai sebagai pegawai yang kurang aktif dalam berkerja. Dan sebagian kecil menyatakan tidak perlu.

Tabel 4. 22
Berkomunikasi dengan pimpinan memberikan semangat dalam berkerja

X12					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak baik	4	5,7	5,7	7,1
	Kurang baik	19	27,1	27,1	34,3
	Baik	40	57,1	57,1	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 12)

Berdasarkan tabel 4. 22 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “40” responden atau sebesar 57,1%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%.

Dari persentase di atas, sebagian besar menyatakan bahwa “Selalu berkomunikasi dengan pimpinan memberikan semangat dalam berkerja” dinilai sangat baik dan perlu sehingga tidak terjadi salah pengertian antara pimpinan dan bawahan apabila pimpinan memberikan arahan mengenai tugas pekerjaan yang akan diberikan kepada bawahan. Sedangkan sebagian kecil mengatakan tidak baik dikarenakan merasa tidak perlu.

Tabel 4. 23
Pimpinan memberikan penghargaan jika anda berkerja dengan baik

X13					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	5	7,1	7,1	7,1
	Tidak baik	15	21,4	21,4	28,6
	Kuang baik	28	40,0	40,0	68,6
	Baik	17	24,3	24,3	92,9
	Sangat baik	5	7,1	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	100,0

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 13)

Berdasarkan tabel 4. 23 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “28” responden atau sebesar 40%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” dan “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “5” responden atau sebesar 7,1%.

Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan Pimpinan memberikan penghargaan jika berkerja dengan baik dinilai masih kurang baik dikarenakan setiap responden atau pegawai telah mendapatkan gaji dari hasil pekerjaannya namun pemberian penghargaan juga perlu agar dapat menambah motivasi pegawai untuk lebih giat dalam berkerja.

Tabel 4. 24
Salam dan berjabat tangan dengan pimpinan

X14					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	7	10,0	10,0	10,0
	Kurang baik	27	38,6	38,6	48,6
	Baik	29	41,4	41,4	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	100,0

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 14)

Berdasarkan tabel 4. 24 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “29” responden atau sebesar 41,4%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dan “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 10%. Dari persentase di atas, menunjukkan responden yang berimbang mengenai Memberikan salam dan berjabat tangan dengan pimpinan. Hal ini menandakan sebagian pegawai perlu melakukannya dan sebagiannya menganggap tidak perlu.

Tabel 4. 25
Merasa senang dan semangat jika pimpinan memberikan arahan dan dukungan

X15					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	7	10,0	10,0	10,0
	Baik	55	78,6	78,6	88,6
	Sangat baik	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 15)

Berdasarkan tabel 4. 25 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “55” responden atau sebesar 78,6%, dibandingkan dengan jawaban “kurang baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 10% .Dari persentase di atas, responden sebagian besar menyatakan merasa senang dan semangat jika pimpinan memberikan arahan dan dukungan untuk berkerja lebih giat dinilai sangat baik. Hal ini perlu dilakukan agar para pegawai mampu menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga tidak terjadi kekeliruan dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 4. 26
Frekuensi hasil indikator hubungan bawahan dengan pimpinan

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		11	12	13	14	15		
		1	SB	7	6	5		
2	B	47	40	17	29	55	188	53,7
3	KB	12	19	28	27	7	93	26,6
4	TB	4	4	15	7	0	30	8,6
5	STB	0	1	5	0	0	6	1,7
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 11,12,13,14, dan 15 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 26 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 9,4% responden yang menjawab “SB”, 53,7% responden yang menjawab “B”, 26,6% responden yang menjawab “KB”, 8,6% responden yang menjawab “TB”, dan 1,7% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator hubungan bawahan dengan pimpinan dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 53,7% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 1,7% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator hubungan bawahan dengan pimpinan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian baik sebesar 63,1% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator hubungan bawahan dengan pimpinan sebesar 53,7% responden Baik dan 9,4% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 10,3% yang diperoleh dari penilaian sebesar 8,6% responden Kurang baik, 1,7% responden tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator hubungan bawahan dengan pimpinan berada pada tingkat baik. Hal ini menunjukkan pada pengamatan dilapangan bahwa para pegawai dengan pimpinan tampak terlihat harmonis antara satu sama lain hal ini diharapkan menjadi sesuatu nilai positif dalam pekerjaan sehingga pekerjaan terasa lebih mudah untuk dikerjakan.

d. Tersedianya Fasilitas Kerja

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan indikator Tersedianya fasilitas kerja antara lain sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Fasilitas di kantor membantu lebih baik dalam berkerja

X16					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Tidak baik	10	14,3	14,3	15,7
	Kurang baik	21	30,0	30,0	45,7
	Baik	34	48,6	48,6	94,3
	Sangat baik	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 16)

Berdasarkan tabel 4. 27 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “34” responden atau sebesar 48,6%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” atau sebesar 1,4%.

Dari persentase di atas, sebagian besar responden menganggap Fasilitas di kantor membantu lebih baik dalam berkerja dinilai cukup baik namun berdasarkan pengamatan peneliti fasilitas yang dimaksudkan yaitu fasilitas seadanya yang digunakan secara maksimal sehingga dapat membantu jalannya pekerjaan yang diembankan.

Tabel 4. 28
Fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan

X17					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	9	12,9	12,9	15,7
	Kurang baik	31	44,3	44,3	60,0
	Baik	22	31,4	31,4	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 17)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan “31” responden atau sebesar 44,3, sedangkan dengan jawaban “sangat tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%.

Berdasarkan dari persentase di atas, sebagian besar memilih kurang baik mengenai pernyataan kantor tempat bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan maka oleh karena itu masih dinilai kurang baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti fasilitas kendaraan untuk yang memiliki jabatan memang masih belum merata hanya beberapa saja yang mendapatkan kendaraan dinas yang hanya diperuntukkan bagi ASN dan pegawai honorer/kontrak belum bisa mendapatkan fasilitas kendaraan.

Tabel 4. 29
Alat perkakas dan bahan yang lengkap di kantor dapat mendukung dalam menjalankan tugas

X18					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	17	24,3	24,3	24,3
	Kurang baik	36	51,4	51,4	75,7
	Baik	13	18,6	18,6	94,3
	Sangat baik	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 18)

Berdasarkan tabel 4. 29 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “36” responden atau sebesar 51,4%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “4” responden atau sebesar 5,7%.

Dari persentase di atas, sebagian besar memilih ragu – ragu terhadap “Alat perkakas dan bahan yang lengkap di kantor dapat mendukung dalam menjalankan tugas yang diberikan” dinilai masih kurang baik, hal ini sesuai berdasarkan hasil pengamatan peneliti saat melihat alat perkakas dan bahan yang digunakan para pegawai masih sangat minim sehingga kurang mendukung pekerjaan namun hal itu disiasati dengan menggunakan alat perkakas seadanya seperti sekop yang digunakan untuk mengangkat sampah digantikan dengan menggunakan triplex.

Tabel 4.30
Fasilitas kerja setiap pegawai membantu mengerjakan tugas sesuai bidang

X19					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	3	4,3	4,3	4,3
	Tidak baik	8	11,4	11,4	15,7
	Kurang baik	32	45,7	45,7	61,4
	Baik	23	32,9	32,9	94,3
	Sangat baik	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 19)

Berdasarkan tabel 4. 30 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “32” responden atau sebesar 45,7%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “3” responden atau sebesar 4,3%.

Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan Pemberian fasilitas kerja setiap pegawai membantu mengerjakan tugas sesuai bidang yang diberikan dengan baik masih dianggap kurang baik sehingga lebih banyak yang memilih kurang baik.

Tabel 4. 31
Fasilitas kesehatan di kantor membantu anda berkerja lebih aman dan sehat

X20					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	18	25,7	25,7	27,1
	Baik	44	62,9	62,9	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 20)

Berdasarkan tabel 4. 31 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “44” responden atau sebesar 62,9%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar menyatakan Baik dan dinilai baik terhadap pernyataan “Fasilitas kesehatan di kantor membantu berkerja lebih aman dan sehat”. Hal tersebut dikarenakan di sekitar Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa terdapat Puskesmas pembantu sehingga dapat memudahkan para pegawai atau responden dalam pemberian kesehatan.

Tabel 4. 32
Frekuensi hasil indikator tersedianya fasilitas kerja

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		16	17	18	19	20		
1	SB	4	6	4	4	7	25	7,1
2	B	34	22	13	23	44	136	38,9
3	KB	21	31	36	32	18	138	39,4
4	TB	10	9	17	8	1	45	12,9
5	STB	1	2	0	3	0	6	1,7
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 16,17,18,19, dan 20 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 32 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 7.1% responden yang menjawab “SB”, 38,9% responden yang menjawab

“B”, 39,4% responden yang menjawab “KB”, 12,9% responden yang menjawab “TS”, 1,7% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “KB” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang pling sedikit dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator Tersedianya Fasilitas Kerja dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 39,4% responden memberikan penilaian Kurang baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 1,7% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian kurang baik sebesar 54% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator Tersedianya Fasilitas Kerja sebesar 39,4% responden Kurang baik, 12,9% responden tidak baik dan 1,7% responden sangat tidak baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian baik sebesar 46% yang diperoleh dari penilaian sebesar 38,9% responden Baik, 7,1% responden sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator Tersedianya Fasilitas Kerja berada pada tingkat kurang baik. Hal ini diperkuat pada pengamatan peneliti dilapangan bahwa memang masih minimnya ketersediaan fasilitas kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa sehingga para pegawai harus menggunakan fasilitas seadanya untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya.

e. Analisis Variabel Lingkungan Kerja(X)

Setelah dilakukan analisis validasi dari instrument untuk variabel Lingkungan Kerja(X). maka data yang valid terdiri 20 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut:

- Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 20 \times 70 = 7000$
- Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 20 \times 70 = 1400$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 70

Jumlah skor pengumpulan data variabel X = 5055

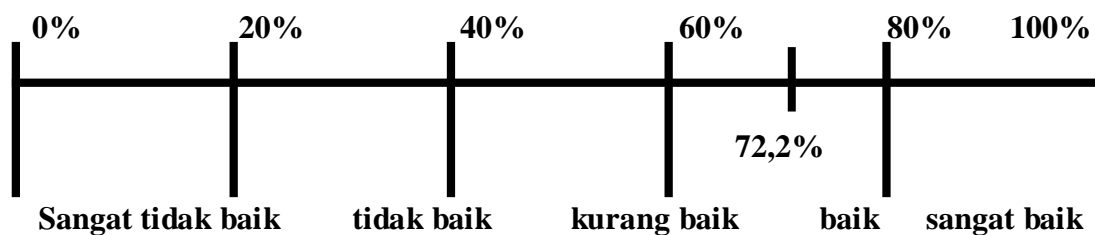
Rata-rata skor ideal = $\frac{5055}{70} = 72,2$

Menurut 70 responden mengenai Lingkungan Kerja yaitu:

$$\frac{72,2}{100} \times 100\% = 72,2\%$$

Dari hasil 72,2% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat di buat kategori (sugiyono,2017:95), sebagai berikut:

Kontinum Interpretasi Skor



Keterangan interpretasi skor :

Angka 81% - 100% = sangat baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 41% - 60% = kurang baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

Dari perhitungan dan keterangan di atas dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah(UPT –TPAS) Tamangapa Kota Makassar berada pada angka 61% - 80% = Baik. Hal ini terlihat dari nilai 72,2% termasuk kategori baik.

2. Penyajian Data Kinerja Pegawai(Y)

a. Kualitas

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan indikator kualitas sebagai berikut:

Tabel 4. 33
Standar kualitas kerja instansi

Y1					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	25	35,7	35,7	38,6
	Baik	42	60,0	60,0	98,6
	Sangat baik	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 1)

Berdasarkan tabel 4. 33 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “42” responden atau sebesar 60%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden memilih Baik terhadap pernyataan “Standar kualitas kualitas instansi” dikarenakan para responden merasa telah berkerja sesuai standar kerja yang telah dikerjakan sesuai bidang mereka masing – masing dan sebagian kecil dari responden merasa masih perlu meningkatkan standar kerjanya.

Tabel 4. 34
Kualitas kerja yang lebih baik dibanding sebelumnya

		Y2			
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	3	4,3	4,3	4,3
	Kurang baik	20	28,6	28,6	32,9
	Baik	41	58,6	58,6	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 2)

Berdasarkan tabel 4. 34 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh jawaban paling banyak “41” responden atau sebesar 58,6%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “3” responden atau sebesar 4,3%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik dari pernyataan “Kualitas kerja yang lebih baik dibanding sebelumnya” karena

sebagian besar dari responden tersebut telah berusaha dengan baik dan sebagian kecil dari responden masih perlu dukungan untuk berusaha menjadi lebih baik.

Tabel 4.35
Kualitas kerja saya di nilai baik oleh atasan

Y3					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	11	15,7	15,7	18,6
	Kurang baik	27	38,6	38,6	57,1
	Baik	24	34,3	34,3	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 3)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “27” responden atau sebesar 38,6%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” dengan memperoleh jawaban paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih kurang baik mengenai pernyataan “Kualitas kerja saya di nilai baik oleh atasan” dikarenakan para responden tersebut tidak mengetahui bagaimana cara penilaian atasan mengenai kualitas kerja mereka dan sebagian kecil responden menganggap kualitas kerja dirinya telah dinilai baik atau buruk oleh atasan.

Tabel 4. 36
Kualitas hasil kerja yang memiliki keterampilan

Y4					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	18	25,7	25,7	27,1
	Baik	38	54,3	54,3	81,4
	Sangat baik	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 4)

Berdasarkan tabel 4. 36 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “38” responden atau sebesar 54,3%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “1” atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian responden memilih Baik dikarenakan hal tersebut sesuai dengan pengamatan peneliti dilapangan para pegawai diberikan tugas pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki seperti pegawai yang ahli di alat berat ditugaskan bagian operator pengelolaan sampah menggunakan excavator atau bulldozer.

Tabel 4. 37
Kualitas hasil kerja cukup baik sehingga dinilai sebagai pegawai yang rajin dan berprestasi

Y5					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	7	10,0	10,0	10,0
	Kurang baik	36	51,4	51,4	61,4
	Baik	25	35,7	35,7	97,1
	Sangat baik	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 5)

Berdasarkan tabel 4. 37 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “36” responden atau sebesar 51,4%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” dengan memperoleh jawaban “2” atau sebesar 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden memilih ragu – ragu dikarenakan para pegawai atau responden tidak mengetahui atau menganggap dirinya sebagai pegawai yang rajin dan berprestasi, namun sebagian kecil dari responden yang memilih Baik telah memastikan atau menganggap dirinya telah rajin dan bisa dikatakan berprestasi.

Tabel 4. 38
Frekuensi hasil indikator kualitas

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		1	2	3	4	5		
1	SB	1	6	6	13	2	28	8
2	B	42	41	24	38	25	170	48,5
3	KB	25	20	27	18	36	126	36
4	TB	2	3	11	1	7	24	7
5	STB	0	0	2	0	0	2	0,5
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 1,2,3,4, dan 5 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 38 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 8% responden yang menjawab “SB”, 48,5% responden yang menjawab “B”, 36% reponden yang menjawab “KB”, 7% responden yang menjawab “TS”, 0,5% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang

menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang pling sedikit dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kualitas dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 48,5% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 0,5% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator kualitas di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian cukup baik sebesar 56,5% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator kualitas sebesar 48,5% responden Baik dan 8% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 43,5% yang diperoleh dari penilaian sebesar 36% responden Kurang baik, 7% responden tidak baik dan 0,5% sangat tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan kualitas berada pada tingkat cukup baik. Hal ini sesuai dengan pada pengamatan peneliti dilapangan bahwa para pegawai telah berkerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada masing – masing bidang pekerjaan mereka namun masih perlu untuk dimaksimalkan agar kualitas kerja para responden dapat lebih meningkat sesuai bidang – bidang pekerjaan mereka.

b. Kuantitas

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan kuantitas sebagai berikut:

Tabel 4. 39
Selama berkerja, hasil pekerjaan lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya

Y6					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	4	5,7	5,7	5,7
	Kurang baik	25	35,7	35,7	41,4
	Baik	39	55,7	55,7	97,1
	Sangat baik	2	2,9	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 6)

Berdasarkan tabel 4. 39 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “39” responden atau sebesar 55,7%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar memilih Baik dengan pernyataan “Selama berkerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibanding dengan waktu sebelumnya” dikarenakan para pegawai atau responden menganggap dirinya telah berkerja lebih baik dari sebelumnya dan sebagian kecil dari responden merasa pekerjaannya masih sama dengan sebelumnya.

Tabel 4. 40
Kuantitas hasil kerja yang selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja

Y7					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	26	37,1	37,1	40,0
	Baik	39	55,7	55,7	95,7
	Sangat baik	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 7)

Berdasarkan tabel 4. 40 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “39” responden atau sebesar 55,7%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar memilih Baik dikarenakan mereka telah berkerja sesuai dengan rencana kerja yang diterapkan sesuai dengan bidang kerja masing – masing.

Tabel 4. 41
Terbuka untuk menerima kritikan atau saran

Y8					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	20	28,6	28,6	31,4
	Kurang baik	12	17,1	17,1	48,6
	Baik	30	42,9	42,9	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 8)

Berdasarkan tabel 4. 41 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “30” responden atau sebesar 42,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” dengan memperoleh tanggapan “2” responden atau sebesar 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar memilih Baik dikarenakan sebagian responden membutuhkan kritik dan saran agar mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan sebagian kecilnya memilih tidak baik dikarenakan responden tersebut belum bisa menerima suatu kritikan terhadap kinerjanya.

Tabel 4. 42
Saya mempunyai rencana harian yang saya harus kerjakan

Y9					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	11	15,7	15,7	15,7
	Kurang baik	27	38,6	38,6	54,3
	Baik	26	37,1	37,1	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 9)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas di dominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “27” responden atau sebesar 38,6%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 8,6 %. Dari persentase di atas, sebagian responden yang memilih kurang baik dikarenakan mereka menganggap tidak perlu adanya rencana harian sebab tanpa rencana harian mereka berkerja seperti biasanya sesuai tupoksi masing – masing bidang pekerjaannya dan sebagian responden yang memilih Baik agar mengingat lebih detail apa saja yang akan dikerjakan sesuai dengan rencana hariannya.

Tabel 4. 43
Meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan

Y10					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	16	22,9	22,9	22,9
	Baik	47	67,1	67,1	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 10)

berdasarkan tabel 4. 43 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “47” responden atau sebesar 67,1%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “7” responden atau sebesar 10%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden memilih Baik hal ini dikarenakan para responden tidak ingin sampai melakukan hal – hal yang dapat merugikan instansi dan dirinya sendiri. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan para pegawai atau responden sangat berhati – hati dengan pekerjaan mereka agar terhindar dari kesalahan dan sebagai bentuk keselamatan kerja.

Tabel 4. 44
Frekuensi hasil indikator kuantitas

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		6	7	8	9	10		
1	SB	2	3	6	6	7	24	7
2	B	39	39	30	26	47	181	52
3	KB	25	26	12	27	16	106	30
4	TB	4	2	20	11	0	37	10,5
5	STB	0	0	2	0	0	2	0,5
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 6,7,8,9, dan 10 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 44 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 7% responden yang menjawab “SB”, 52% responden yang menjawab “B”, 30% reponden yang menjawab “KB”, 10,5% responden yang menjawab “TB”, 0,5% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas

yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang paling sedikit dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kuantitas dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 52% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 0,5% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator kuantitas di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian cukup baik sebesar 59% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator kuantitas sebesar 52% responden Baik dan 7% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 41% yang diperoleh dari penilaian sebesar 30% responden Kurang baik, 10,5% responden tidak baik dan 0,5% sangat tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan kuantitas berada pada tingkat cukup baik. Hal ini sesuai dengan pada pengamatan peneliti dilapangan bahwa para pegawai telah berkerja sesuai kuantitas mereka yang dihasilkan pada masing – masing bidang pekerjaan mereka namun masih perlu untuk dimaksimalkan agar kuantitas kerja para responden dapat lebih meningkat sesuai bidang – bidang pekerjaan mereka.

c. Ketepatan Waktu

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan ketepatan waktu sebagai berikut:

Tabel 4. 45
Pekerjaan selama ini hasilnya telah sesuai direncanakan instansi

Y11					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	6	8,6	8,6	8,6
	Kurang baik	27	38,6	38,6	47,1
	Baik	30	42,9	42,9	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 11)

Berdasarkan tabel 4. 45 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “30” responden atau sebesar 42,9%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh paling sedikit “6” responden atau sebesar 8,6%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “pekerjaan selama ini hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi” dinilai sudah baik. Sedangkan sebagian kecil yang memilih tidak baik disebabkan mereka terhambat dikarenakan minimnya fasilitas kerja.

Tabel 4. 46
Pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

Y12					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	3	4,3	4,3	4,3
	Kurang baik	39	55,7	55,7	60,0
	Baik	22	31,4	31,4	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 12)

Berdasarkan tabel 4. 46 di atas didominasi dengan jawaban “kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “39” responden atau sebesar

55,7%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” dengan memperoleh tanggapan paling sedikit “3” responden atau sebesar 4,3%. Dari persentase di atas, sebagian besar memilih kurang baik disebabkan minimnya fasilitas kerja menjadi faktor utama dalam menghambat pekerjaan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan peneliti dilapangan jika memang fasilitas kerja disana masih kurang baik.

Tabel 4. 47
Datang dan pulang sesuai dengan waktu jam kerja

Y13					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	8	11,4	11,4	11,4
	Kurang baik	15	21,4	21,4	32,9
	Baik	38	54,3	54,3	87,1
	Sangat baik	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 13)

Berdasarkan tabel 4. 47 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “38” responden atau sebesar 54,3%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “8” responden atau sebesar 11,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden memilih Baik hal ini dikarenakan sesuai berdasarkan dengan pengamatan peneliti dilapangan para pegawai datang memulai pekerjaannya sesuai waktu jam kerja. Sedangkan sebagian kecil dari reponden masih belum datang atau pulang sesuai dengan jam kerja.

Tabel 4. 48
Memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja

Y14					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	10	14,3	14,3	14,3
	Kurang baik	6	8,6	8,6	22,9
	Baik	40	57,1	57,1	80,0
	Sangat baik	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 14)

Berdasarkan tabel 4. 48 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “40” responden atau sebesar 57,1%, dibandingkan dengan jawaban “ragu – ragu” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 8,6%.

Dari persentase di atas, sebagian besar memilih Baik, hal ini berdasarkan pengamatan peneliti lapangan para pegawai atau responden selalu mengisi waktu luang bersama rekan kerja maupun dengan atasan setelah melakukan pekerjaannya masing – masing. Sedangkan sebagian kecil dari responden yang memilih tidak baik lebih memilih untuk memanfaatkan waktu luang untuk keperluan pribadi.

Tabel 4. 49
Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu

Y15					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	26	37,1	37,1	40,0
	Baik	33	47,1	47,1	87,1
	Sangat baik	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 15)

Berdasarkan tabel 4. 49 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “33” responden atau sebesar 47,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%.

Dari persentase di atas, sebagian besar responden memilih Baik terhadap pernyataan “datang ke tempat kerja dengan tepat waktu” dikarenakan hal ini merupakan sebuah kewajiban dari setiap pegawai agar datang tepat waktu ke tempat kerja sehingga tidak menghambat kegiatan pelayanan public dalam proses pengelolaan sampah di Kota Makassar dan sebagian kecil dari responden masih berusaha untuk melakukan kewajibannya untuk datang tepat waktu .

Tabel 4. 50
Frekuensi hasil indikator ketepatan waktu

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		11	12	13	14	15		
		1	SB	7	6	9		
2	B	30	22	38	40	33	163	47
3	KB	27	39	15	6	26	113	32
4	TB	6	3	8	10	2	29	8
5	STB	0	0	0	0	0	0	0
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 11,12,13,14, dan 15 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 50 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 13% responden yang menjawab “SB”, 47% responden yang menjawab “B”, 32% reponden yang menjawab “KB”, 8% responden yang menjawab “TB”, 0% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang tidak dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator ketepatan waktu dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 47% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 8% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator

ketetapan waktu di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian kategori baik sebesar 60% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator ketetapan waktu sebesar 47% responden Baik dan 13% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 40% yang diperoleh dari penilaian sebesar 32% responden Kurang baik, 8% responden tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan ketetapan waktu berada pada tingkat baik. Hal ini sesuai dengan pada pengamatan peneliti dilapangan bahwa para pegawai telah berkerja sesuai atau berusaha untuk dapat berkerja dengan ketetapan waktu yang telah ditentukan oleh instansi agar pelayanan publik dalam proses pengelolaan sampah akhir di Kota Makassar bisa dilakukan dengan maksimal.

d. Efektifitas

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan efektifitas sebagai sebagai berikut:

Tabel 4. 51
Berkerja dengan menggunakan tenaga secara efektif

Y16					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	12	17,1	17,1	17,1
	Kurang baik	12	17,1	17,1	34,3
	Baik	37	52,9	52,9	87,1
	Sangat baik	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 16)

Berdasarkan tabel 4. 51 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “37” responden atau sebesar 52,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “9” responden atau sebesar 12,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik terhadap pernyataan “berkerja dengan menggunakan tenaga secara efektif” hal ini dikarenakan pegawai harus tetap menghemat energi agar tidak gampang lelah dan tetap bugar dalam menjalankan aktivitas pada masing – masing bidang pekerjaan.

Tabel 4. 52
Teknologi yang ada di instansi

Y17					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	7	10,0	10,0	10,0
	Tidak baik	22	31,4	31,4	41,4
	Kurang baik	31	44,3	44,3	85,7
	Baik	9	12,9	12,9	98,6
	Sangat baik	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber : Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 17)

Berdasarkan tabel 4. 52 di atas didominasi dengan jawaban “Kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “31” responden atau sebesar 44,3%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “Teknologi yang ada di instansi” dinilai masih kurang baik, hal ini diperkuat berdasarkan pengamatan peneliti lapangan belum ada teknologi yang efektif yang dapat mengurangi persoalan sampah di

Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah Tamangapa Kota Makassar sehingga jumlah sampah yang ada di kawasan TPA semakin bertambah banyak dan sulit terurai.

Tabel 4. 53
Sumber daya yang ada telah digunakan dengan maksimal

Y18					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Kurang baik	20	28,6	28,6	31,4
	Baik	42	60,0	60,0	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 18)

Berdasarkan tabel 4. 53 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “42” responden atau sebesar 60%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden menyatakan Baik hal ini dikarenakan sumber daya seperti bahan bakar solar untuk alat berat digunakan dengan maksimal karena jumlahnya yang terbatas serta fasilitas kerja yang seadanya digunakan se-efektif mungkin sehingga aktivitas pekerjaan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa tetap berjalan.

Tabel 4. 54
Anggaran yang digunakan oleh instansi untuk kegiatan pekerjaan

Y19					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	6	8,6	8,6	8,6
	Tidak baik	19	27,1	27,1	35,7
	Kurang baik	38	54,3	54,3	90,0
	Baik	6	8,6	8,6	98,6
	Sangat baik	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 19)

Berdasarkan tabel 4. 54 di atas didominasi dengan jawaban “Kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “38” responden atau sebesar 54,3%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden yang menyatakan “Anggaran yang digunakan oleh instansi untuk kegiatan pekerjaan sudah cukup baik” dinilai Kurang baik oleh responden. Hal ini dikarenakan para responden mengeluhkan anggaran yang minim untuk menjalankan aktivitas pekerjaan yang di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa seperti : terbatasnya jumlah solar untuk alat berat, fasilitas kerja, alat perkakas penunjang kerja pada masing – masing bidang perkerjaan serta peralatan pribadi dan tunjangan setiap pegawai yang masih kurang.

Tabel 4. 55
Ketersediaan sumber daya yang dimiliki instansi

Y20					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	5	7,1	7,1	10,0
	Kurang baik	43	61,4	61,4	71,4
	Baik	16	22,9	22,9	94,3
	Sangat baik	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 20)

Berdasarkan tabel 4. 55 di atas didominasi dengan jawaban “Kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “43” responden atau sebesar 61,4%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden menyatakan “Ketersediaan sumber daya yang dimiliki instansi” dinilai masih kurang baik oleh responden. Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan ketersediaan sumber daya di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa memang belum ada sumber daya yang memberikan manfaat langsung ke tiap – tiap pegawai atau responden misalnya penambahan tunjangan untuk pegawai non ASN atau fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa. Dan sebagian kecil dari responden mengatakan Baik dikarenakan mereka merupakan pegawai ASN sehingga mendapatkan hak lebih dari di dapatkan pegawai non ASN.

Tabel 4. 56
Frekuensi hasil indikator efektifitas

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		16	17	18	19	20		
1	SB	9	1	6	1	4	21	6
2	B	37	9	42	6	16	110	32
3	KB	12	31	20	38	43	144	41
4	TB	12	22	2	19	5	60	17
5	STB	0	7	0	6	2	15	4
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengelolahan Nilai Kuesioner No. 16,17,18,19, dan 20 06 April- 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 56 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 6% responden yang menjawab “SB”, 32% responden yang menjawab “B”, 41% reponden yang menjawab “KB”, 17% responden yang menjawab “TB”, 4% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “KB” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang sedikit dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator efektifitas dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 41% responden memberikan penilaian Kurang baik, sedangkan penilaian rata – rata responden

paling rendah yakni 4% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator efektifitas di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian kurang baik sebesar 62% responden.

Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator efektifitas sebesar 41% responden Kurang baik, 17% responden tidak baik dan 4% responden sangat tidak baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian baik sebesar 38% yang diperoleh dari penilaian sebesar 32% responden Baik, 6% responden sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan indikator efektifitas berada pada tingkat kurang baik. Hal ini diperkuat pada pengamatan peneliti dilapangan bahwa memang masih kurang efektif dan minimnya sumber daya di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa sehingga para pegawai harus menggunakan sumber daya dan fasilitas seadanya untuk menjalankan aktivitas pekerjaan.

e. Kemandirian

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan kemandirian sebagai berikut:

Tabel 4.57
Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri

Y21					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	14	20,0	20,0	20,0
	Kurang baik	16	22,9	22,9	42,9
	Baik	36	51,4	51,4	94,3
	Sangat baik	4	5,7	5,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 21)

Berdasarkan tabel 4. 57 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “36” responden atau sebesar 51,4%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “4” responden atau sebesar 5,7%. Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik dikarenakan para responden tersebut merasa telah mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri. Sedangkan sebagian kecil dari responden memilih tidak baik atau kurang baik karena mereka diharuskan untuk saling berkerja sama misalnya untuk petugas posko penimbangan yang memiliki anggota untuk beroperasi secara bergantian setiap harinya selama 24 jam.

Tabel 4.58
Berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan

Y22					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	10	14,3	14,3	14,3
	Kurang baik	22	31,4	31,4	45,7
	Baik	30	42,9	42,9	88,6
	Sangat baik	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 22)

Berdasarkan tabel 4. 58 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “30” responden atau sebesar 42,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “8” responden atau sebesar 11,4%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden yang memilih Baik dikarenakan para responden atau pegawai telah mengetahui tugas pokok yang akan dikerjakan dan sebagian kecil dari responden masih perlu menunggu perintah dari atasan agar tidak terjadi kekeliruan.

Tabel 4. 59
Penyelesaian pekerjaan

Y23				
Kriteria jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	2	2,9	2,9
	Kurang baik	15	21,4	24,3
	Baik	47	67,1	91,4
	Sangat baik	6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 23)

Berdasarkan tabel 4. 59 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “47” responden atau sebesar 67,1%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%. Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik dikarenakan para pegawai atau responden telah mengetahui apa saja yang menjadi tugas pokok dari masing – masing pada bidang perkerjaannya sehingga dapat fokus berkerja jika tidak ada atasan di kantor.

Tabel 4. 60
Pengetahuan akan pekerjaan

Y24					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	11	15,7	15,7	17,1
	Baik	45	64,3	64,3	81,4
	Sangat baik	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 24)

Berdasarkan tabel 4. 60 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “45” responden atau sebesar 64,3%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik dikarenakan para pegawai atau responden diberikan tugas sesuai dengan pengetahuan keterampilan yang dimiliki sehingga mampu mengatasi permasalahan dengan mandiri dan sebagian kecil dari responden masih perlu diberikan arahan jika terjadi permasalahan di pekerjaannya.

Tabel 4. 61
Mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa menyusahkan rekan kerja

Y25					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	11	15,7	15,7	15,7
	Kurang baik	28	40,0	40,0	55,7
	Baik	25	35,7	35,7	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 25)

Berdasarkan tabel 4. 61 di atas didominasi dengan jawaban “Kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “28” responden atau sebesar 40%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 8,6%. Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih kurang baik dikarenakan tugas yang biasanya diberikan oleh atasan biasanya memerlukan bantuan dari rekan kerja sehingga dianggap sedikit menyusahkan rekan kerja. Sedangkan sebagian kecil dari responden bisa berkerja mandiri tanpa menyusahkan rekan kerja.

Tabel 4. 62
Frekuensi hasil indikator kemandirian

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Perindikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		21	22	23	24	25		
1	SB	4	8	6	13	6	37	10,57
2	B	36	30	47	45	25	183	52,29
3	KB	16	22	15	11	28	92	26,28
4	TB	14	10	2	1	11	38	10.86
5	STB	0	0	0	0	0	0	0
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengolahan Nilai Kuesioner No. 21,22,23,24, dan 25 06 April – 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 62 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 10,57% responden yang menjawab “SB”, 52,29% responden yang menjawab “B”, 26,28% reponden yang menjawab “KB”, 10,86% responden yang menjawab “TB”, 0% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang tidak dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator kemandirian dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 52,29% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 10,86% responden memberikan penilaian tidak baik. Indikator kemandirian di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian kategori baik sebesar 62,86% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator kemandirian sebesar 52,29% responden Baik dan 10,57% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 37,14% yang diperoleh dari penilaian sebesar 26,28% responden Kurang baik, 10,86% responden tidak baik.

Hasil penelitian menunjukkan indikator kemandirian berada pada tingkat kategori baik. Hal ini menunjukkan pada pengamatan dilapangan bahwa para pegawai tampak terlihat mampu mengerjakan tugasnya dengan mandiri sehingga tidak perlu adanya pengawasan khusus dari atasan. Namun sebagian dari pegawai masih perlu untuk mendaptkan dukungan agar mampu berkerja dengan mandiri.

f. Komitmen Kerja

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan komitmen kerja sebagai berikut:

Tabel 4. 63
Melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh

Y26					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	16	22,9	22,9	24,3
	Baik	46	65,7	65,7	90,0
	Sangat baik	7	10,0	10,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 26)

Berdasarkan tabel 4. 63 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “46” responden atau sebesar 65,7%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%.

Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik dikarenakan para responden atau pegawai telah berkerja dengan sungguh – sungguh karena hal tersebut merupakan kewajiban mereka dan sebagian kecil dari responden masih perlu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Tabel 4. 64
Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja

Y27					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak baik	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang baik	15	21,4	21,4	22,9
	Baik	46	65,7	65,7	88,6
	Sangat baik	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 27)

Berdasarkan tabel 4. 64 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “46” responden atau sebesar 65,7%, dibandingkan dengan jawaban “tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “1” responden atau sebesar 1,4%. Dari persentase di atas, sebagian besar dari responden memilih Baik dikarenakan para pegawai atau responden bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya setelah mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja serta tidak malu untuk berkerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa.

Tabel 4. 65
Masih ingin mengabdikan diri bagi instansi hingga usia pensiun

Y28					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak baik	2	2,9	2,9	2,9
	Tidak baik	8	11,4	11,4	14,3
	Ragu – ragu	20	28,6	28,6	42,9
	Baik	26	37,1	37,1	80,0
	Sangat baik	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 28)

Berdasarkan tabel 4. 65 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “26” responden atau sebesar 37,1%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “2” responden atau sebesar 2,9%.

Tabel 4. 66
Berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen kerja

Y29					
Kriteria jawaban		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang baik	13	18,6	18,6	18,6
	Baik	51	72,9	72,9	91,4
	Sangat baik	6	8,6	8,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 29)

Berdasarkan tabel 4. 66 di atas didominasi dengan jawaban “Baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “51” responden atau sebesar 72,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “6” responden atau sebesar 8,6%.

Dari persentase di atas, sebagian besar responden memilih Baik dikarenakan para pegawai atau responden selalu menyelesaikan tugasnya dengan rasa tanggung jawab dan tidak meninggalkan pekerjaannya hal ini sebagai bentuk komitmen kerja terhadap pekerjaan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar.

Tabel 4. 67
Berpakaian dinas dalam berkerja sebagai bentuk komitmen kerja

Y30					
Kriteria jawaban	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Sangat tidak baik	3	4,3	4,3	4,3
	Tidak baik	17	24,3	24,3	28,6
	Kurang baik	23	32,9	32,9	61,4
	Baik	18	25,7	25,7	87,1
	Sangat baik	9	12,9	12,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

(Sumber: Data Primer diolah 06 April s/d 06 Juni tahun 2019, Pertanyaan No. 30)

Berdasarkan tabel 4. 67 di atas didominasi dengan jawaban “Kurang baik” dengan memperoleh tanggapan paling banyak “23” responden atau sebesar 32,9%, dibandingkan dengan jawaban “sangat tidak baik” yang hanya memperoleh tanggapan paling sedikit “3” responden atau sebesar 4,3%.

Dari persentase di atas, sebagian besar responden menyatakan “Saya selalu berusaha untuk menggunakan pakaian dinas dalam berkerja sebagai bentuk komitmen kerja” dinilai kurang baik. Hal ini berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan bahwa pegawai non ASN kurang berselera menggunakan pakaian dinas saat berkerja sehingga banyak masyarakat yang mengira para responden tersebut bukan pegawai pemerintahan. Sedangkan sebagian kecil yang memilih Baik karena merupakan pegawai ASN sehingga rajin menggunakan pakaian dinas.

Tabel 4. 68
Frekuensi hasil indikator komitmen kerja

No	Pilihan Jawaban Responden	Frekuensi Jawaban Responden Peridikator Pernyataan Nomor					Jumlah	Persentase(%)
		26	27	28	29	30		
1	SB	7	8	14	6	9	44	12,6
2	B	46	46	26	51	18	187	53,4
3	KB	16	15	20	13	23	87	24,9
4	TB	1	1	8	0	17	27	7,7
5	STB	0	0	2	0	3	5	1,4
Total		70	70	70	70	70	350	100

(Sumber: Pengelolahan Nilai Kuesioner No. 26,27,28,29, dan 30 tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 68 di atas dapat dilihat bahwa dari 70 responden terdapat 12,6% responden yang menjawab “SB”, 53,4% responden yang menjawab “B”, 24,9% reponden yang menjawab “KB”, 7,7% responden yang menjawab “TB”, 1,4% responden yang menjawab “STB”. Dari hasil persentase tabel diatas yang menunjukkan jawaban “B” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban “STB” yang tidak dipilih oleh responden.

Hasil analisis deskriptif tentang indikator komitmen kerja dapat dilihat bahwa penilaian rata – rata dari responden paling tinggi yakni 53,4% responden memberikan penilaian Baik, sedangkan penilaian rata – rata responden paling rendah yakni 1,4% responden memberikan penilaian sangat tidak baik. Indikator komitmen kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Tamangapa Kota Makassar menunjukkan bahwa memiliki penilaian kategori baik

sebesar 66% responden. Penilaian tersebut di peroleh dari hasil analisis indikator komitmen kerja sebesar 53,4% responden Baik dan 12,6% responden sangat baik. Namun masih ada responden yang memberikan penilaian tidak baik sebesar 34% yang diperoleh dari penilaian sebesar 24,9% responden Kurang baik, 7,7% responden tidak baik dan 1,4% responden sangat tidak baik

Hasil penelitian menunjukkan indikator komitmen kerja berada pada tingkat kategori baik. Hal ini menunjukkan pada pengamatan dilapangan bahwa para pegawai terlihat komitmen dengan pekerjaannya, hal ini sangat dibutuhkan agar pekerjaan di Kantor UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar bisa dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab dan loyal.

g. Analisis Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Setelah dilakukan analisis validasi dari instrument untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). maka data yang valid terdiri 30 instrumen, maka terdapat hasil sebagai berikut:

a) Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 30 \times 70 = 10500$

b) Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $1 \times 30 \times 70 = 2100$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 70

Jumlah skor pengumpulan data variabel Y = 7429

Rata –rata skor ideal= ————— = ——— = 150

Menurut 70 responden mengenai Lingkungan Kerja yaitu:

$$\frac{(\quad)}{\quad} \times 100\% = \text{————} \times 100\% = 70,7\%$$

Dari hasil 70,7% yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat di buat kategori (sugiyono,2017:95), sebagai berikut:



Keterangan interpretasi skor :

Angka 81% - 100% = sangat baik

Angka 61% - 80% = baik

Angka 41% - 60% = kurang baik

Angka 21% - 40% = tidak baik

Angka 0% - 20% = sangat tidak baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah(UPT –TPAS) Tamangapa Kota Makassar berada pada angka 61% - 80% = Baik. Hal ini terlihat dari nilai 70,7% termasuk kategori baik.

E. Analisis Deskriptif

Tabel 4.69 Data skor total item kuesioner

NO.	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
1	81	108
2	78	115
3	71	109
4	66	96
5	75	111
6	64	96
7	68	90
8	74	108
9	74	111
10	65	95
11	65	95
12	85	112
13	88	132
14	68	91
15	76	113
16	77	106
17	73	114
18	68	108
19	66	98
20	72	104
21	65	100
22	74	115
23	72	101
24	71	101
25	76	127
26	70	98
27	68	103
28	69	108
29	72	102
30	62	92
31	66	102
32	76	116
33	84	137
34	62	94
35	72	107
36	65	100
37	73	100

NO.	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)
38	87	116
39	85	116
40	68	106
41	66	102
42	64	92
43	65	101
44	70	109
45	69	107
46	88	129
47	63	87
48	70	85
49	76	126
50	66	101
51	80	126
52	89	132
53	65	90
54	69	98
55	70	101
56	68	105
57	68	107
58	71	100
59	74	105
60	64	100
61	71	100
62	64	94
63	89	120
64	68	110
65	67	97
66	76	105
67	93	126
68	67	96
69	67	94
70	87	131

(Sumber: diolah dari data responden, 06 April s/d 06 Juni tahun 2019)

Berdasarkan data di atas, maka dapat dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan data – data penelitian yang dihasilkan. Untuk lebih jelas dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 70 Analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan	70	62	93	72,21	7,646
Kinerja	70	85	137	106,13	11,795
Valid N (listwise)	70				

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa variabel X dengan jumlah data (N) sebanyak 70 mempunyai nilai rata – rata 72,21 dengan nilai minimum 62 dan maksimal 93, sedangkan standar deviasi sebesar 7,646. Dan variabel Y dengan jumlah data (N) sebanyak 70 mempunyai rata – rata sebesar 106,13 ,dengan nilai minimum 85 dan maksimal 137 sedangkan standar deviasi sebesar 11,795.

F. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisiensi Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *produk moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 24.

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 di terima

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 di terima

Tabel 4. 71
Koefisien korelasi *produk moment*

		X	Y
Lingkungan	Pearson Correlation	1	,834**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
Kinerja	Pearson Correlation	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

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

(Sumber : Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 71 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,834 antara Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi , dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 72
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2017:184)

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah “sangat kuat” karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,834 yang tergolong pada interval 0,80 – 1,000.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,834, artinya terdapat korelasi sangat kuat antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut r hitung ternyata menunjukkan angka sebesar 0,834 lebih besar dari pada r tabel 0,235. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 di tolak H_a di terima artinya terdapat pengaruh yang kuat antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Koefisiensi determinan

Menghitung besarnya pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 24.

Tabel 4. 73
Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,691	6,555

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

(Sumber: Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 73 koefisien *Determinan* adalah sebesar 0,834 *Rsquare* adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,696 berarti kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 69,6 persen dan sisanya 30,4 persen di pengaruhi oleh faktor – faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel kuat karena semakin besar angka *R Square* maka semakin kuat hubungan antara keduanya.

c. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } \hat{Y} = a + bX$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = Subjek atau nilai dalam dependen diprediksikan

a = Harga Y, apabila X = 0 (harfa konstan)

b = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b(+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 24, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

Tabel 4. 74
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,214	7,494		1,763	,082
Lingkungan Kerja	1,287	,103	,834	12,466	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4. 74 di atas maka dilihat $a = 13,214$ dan $b = 1,287$ kemudian disusun persamaan regresinya yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$Y = 13,214 + 1,287X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X : Lingkungan Kerja

a : Konstanta sebesar 13,214 , artinya jika Lingkungan Kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar (X) nilainya 0, maka Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar (Y) nilainya positif sebesar 13,214.

b : Koefisien regresi sebesar 1,287, artinya jika Lingkungan Kerja di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar (Y) mengalami peningkatan sebesar 1,287.

Diketahui dari hasil perhitungan Lingkungan Kerja (X) sebesar 72,2%, maka persamaan regresinya, adalah:

$$\begin{aligned}
 \hat{Y} &= a + bX \\
 &= 13,214 + 1,287(72,2) \\
 &= 13,214 + 92,9214 \\
 &= 106,13.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka garis persamaan regresinya adalah 106,13 dan berdasarkan tabel 4. 74 diketahui nilai t_{hitung} sebesar $12,466 > t_{tabel}$ 1,997 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga disimpulkan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y).

G. Interpretasi Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar

Hasil penelitian dalam persentase pencapaian dan kategori per indikator lingkungan kerja terhadap 70 responden yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar yaitu: Suasana Kerja, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh para responden, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket para responden terlihat sudah terbiasa dengan kondisi suasana kerja yang ada di kantor tersebut. Hubungan dengan Rekan Kerja, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh para responden, hal tersebut dikarenakan saat peneliti melihat para responden terbiasa berkerja sama saling membantu dalam menjalankan pekerjaannya. Hubungan Bawahan dengan

pimpinan, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh para responden, hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti, hubungan bawahan dan pimpinan berlangsung dengan baik dan harmonis ketika pimpinan memberikan arahan dalam pekerjaan. Tersedianya Fasilitas Kerja, didominasi dengan jawaban “Kurang Baik” oleh responden, hal ini dikarenakan berdasarkan hasil pantauan peneliti sebahagian para responden merasa fasilitas kerja di kantor tersebut masih kurang baik sehingga membatasi produktivitas kerja para responden.

Jika dirata – ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dalam analisis variabel Lingkungan Kerja (X) maka diketahui lingkungan kerja yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar masuk ke dalam kategori Baik (72,2%). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa nyaman dan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang ada.

2. Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar

Hasil penelitian dalam persentase pencapaian dan kategori per indikator kinerja pegawai terhadap 70 responden yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar yaitu: Kualitas, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh responden. Kuantitas, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh responden, Ketetapan Waktu, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh responden. Efektifitas, didominasi dengan jawaban “Kurang baik” oleh responden. Kemandirian, didominasi dengan jawaban “Baik”

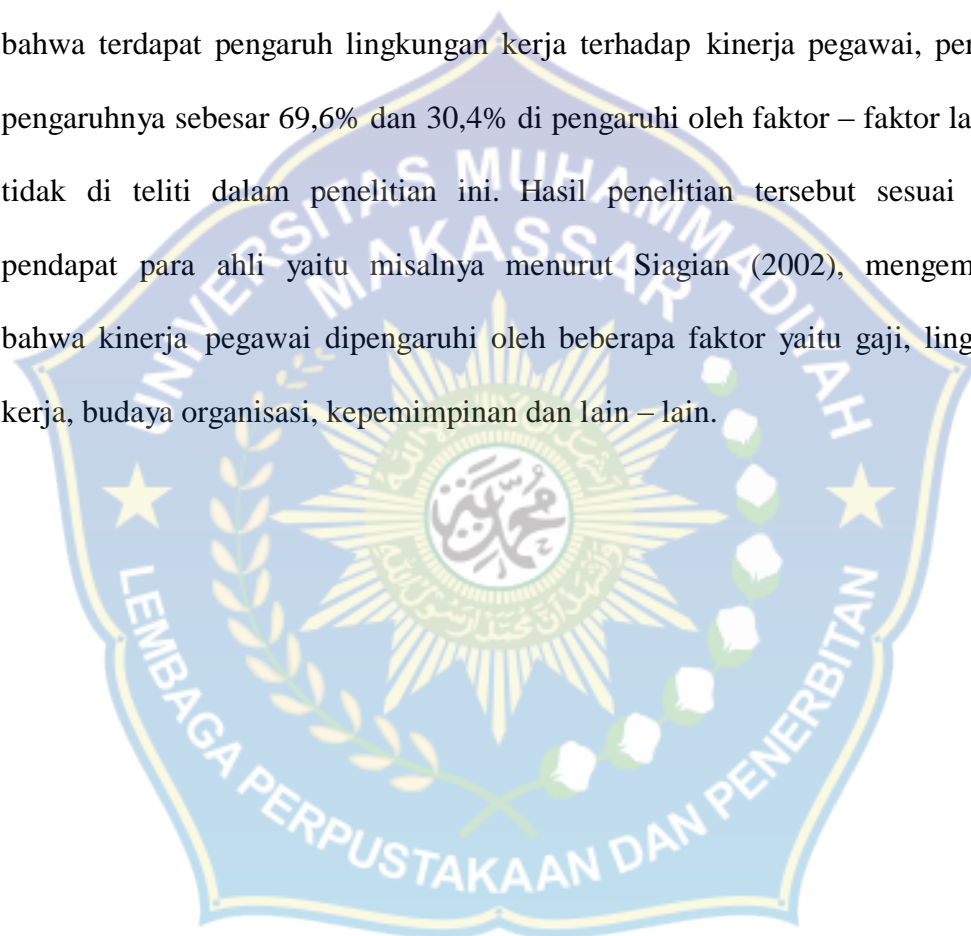
oleh responden. Komitemen Kerja, didominasi dengan jawaban “Baik” oleh responden.

Jika dirata – ratakan berdasarkan hasil perhitungan persentase pencapaian dalam analisis variabel Kinerja Pegawai (Y) maka diketahui kinerja pegawai yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT-TPAS) Tamangapa Kota Makassar masuk ke dalam kategori Baik (70,7%). Kinerja pegawai berpengaruh besar terhadap kinerja instansi, apabila kinerja pegawai dalam suatu instansi rendah maka dapat dipastikan kinerja instansi juga akan rendah. Oleh sebab itu, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai harus diperhatikan karena akan berdampak langsung terhadap pegawai itu sendiri.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat ditunjukkan pada tabel 4. 74 diketahui nilai t_{hitung} sebesar $12,466 > t_{tabel} 1,997$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$, perbandingan tersebut mengartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima maka disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sehingga adanya Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar.

Hasil perhitungan tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 4. 71 sebesar 0,834 menunjukkan bahwa terdapat keeratan sangat kuat antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kemudian nilai koefisien determinan (R^2) berdasarkan tabel 4. 73 sebesar 0,696 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 69,6%. Sehingga harga tersebut menjelaskan pula bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, persentase pengaruhnya sebesar 69,6% dan 30,4% di pengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Siagian (2002), mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain – lain.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X) menunjukkan bahwa lingkungan kerjanya masuk ke dalam kategori baik (72,2%) atau dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa telah terbiasa dengan situasi lingkungan kerja yang ada di kantor tersebut.
2. Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar berdasarkan hasil data dari Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa kinerja pegawai nya masuk ke dalam kategori baik (70,7%) atau dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor UPT TPAS Tamangapa telah berkerja sesuai dengan standar dan komitmen kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar sebesar 69,6% dan 30,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar, maka peneliti memberikan saran:

1. Perlunya perhatian yang lebih pada indikator tersedianya fasilitas kerja, karena fasilitas kerja yang menjadi penunjang dalam berkerja masih kurang baik sehingga dapat mengurangi produktivitas kerja para pegawai.
2. Perlunya tambahan dan perhatian yang lebih terutama menyangkut soal anggaran sumber daya yang ada di Kantor Unit Pelayanan Teknis Tempat Pembuangan Akhir Sampah (UPT – TPAS) Tamangapa Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Arep, Ishak, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Univesitas Trisakti.
- Arikunto. 2010. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta
- Barry, Render dan Jay Heizer. 2001. *Prinsip – prinsip Manajemen Operasional: Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Binaman Persindo.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. 2000. *Badan Pengawasan dan Pembangunan (BPKP), Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah: Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Institut Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Nitisemito, AS. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. 2002. *Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, M. Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averros Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Personalialia Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Personalialia Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, SP. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Siagian, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sukoco, BM. 2006. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

Timpe. A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.

SKRIPSI

Ginanjari, RA. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*.

Hapsah, Seruni. 2018. *Pengaruh Kompetensi Manjerial Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Liukang Tupabiring Kabupaten Pangkep*.

Pratama, AN. 2016 . *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers*.

WEBSITE

<https://febriandhy.blogspot.com/2014/04/tpa-tamangapa-antang.html>.. Di akses pada tanggal 1 Mei 2019. Pukul 20.45 Wita

<http://makassarkota.go.id/geografis/> Di akses pada tanggal 1 Mei 2019. Pukul 21.25 Wita

<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2018/04/indikator-kinerja-karyawan.html> di akses pada tanggal 5 Februari 2019. Pukul 21.35 Wita.

PERATURAN

Undang - Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

No. Responden	No. Pertanyaan																				total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	69
3	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	77
4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	67
5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	92
7	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	74
8	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	69
9	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73
10	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	70
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	82
13	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	65
14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	90
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	81
16	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	78
17	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
18	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	88
19	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	86
20	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	79
																					1563

No. Responden	No. Pertanyaan																														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	134
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	113
5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	101
6	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	109
7	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	106
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	103
9	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	109
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	118
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	100
12	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
13	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	104
14	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	108
15	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	120
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	3	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	118
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	133
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	131
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131
20	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	5	5	114
																														2289	

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja

(X)

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,500	0,444	Valid
2	0,488	0,444	Valid
3	0,486	0,444	Valid
4	0,522	0,444	Valid
5	0,506	0,444	Valid
6	0,630	0,444	Valid
7	0,625	0,444	Valid
8	0,588	0,444	Valid
9	0,736	0,444	Valid
10	0,752	0,444	Valid
11	0,683	0,444	Valid
12	0,599	0,444	Valid
13	0,633	0,444	Valid
14	0,596	0,444	Valid
15	0,449	0,444	Valid
16	0,596	0,444	Valid
17	0,677	0,444	Valid
18	0,687	0,444	Valid
19	0,677	0,444	Valid
20	0,558	0,444	Valid

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	609	0,444	Valid
2	488	0,444	Valid
3	534	0,444	Valid
4	632	0,444	Valid
5	653	0,444	Valid
6	579	0,444	Valid
7	478	0,444	Valid
8	452	0,444	Valid
9	618	0,444	Valid
10	552	0,444	Valid
11	485	0,444	Valid
12	642	0,444	Valid
13	556	0,444	Valid
14	670	0,444	Valid
15	589	0,444	Valid
16	489	0,444	Valid
17	517	0,444	Valid
18	461	0,444	Valid
19	506	0,444	Valid
20	531	0,444	Valid
21	476	0,444	Valid
22	516	0,444	Valid
23	572	0,444	Valid
24	598	0,444	Valid
25	480	0,444	Valid
26	650	0,444	Valid
27	512	0,444	Valid
28	574	0,444	Valid
29	669	0,444	Valid
30	562	0,444	Valid

Realibilitas Variable Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.906	20

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.924	30

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2019)

DATA HASIL PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA

No. Responden	No. Pernyataan																				Skor Total
	Suasana Kerja					Hubungan Rekan Kerja					Hubungan dengan atasan					Fasilitas Kerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	81
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	78
3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	71
4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	66
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	75
6	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	64
7	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	4	68
8	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	74
9	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	74
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	65
11	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	65
12	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	85
13	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	3	88
14	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	68
15	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	76
16	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	77
17	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	73
18	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	2	3	4	4	4	4	4	68
19	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	66
20	4	3	3	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	4	72
21	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	2	3	3	3	4	65
22	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	74
23	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	5	3	3	4	72

No. Responden	No. Pernyataan																				Skor Total
	Suasana Kerja					Hubungan Rekan Kerja					Hubungan dengan atasan					Fasilitas Kerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2	3	4	4	71
25	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	2	2	5	3	2	2	5	3	76
26	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	70
27	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	68
28	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	69
29	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	4	72
30	4	3	2	3	1	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	62
31	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	66
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	76
33	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	84
34	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	2	4	3	3	3	3	4	62
35	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	72
36	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	65
37	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	73
38	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	87
39	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	2	5	4	4	85
40	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	5	2	1	4	68
41	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	66
42	4	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	3	2	3	4	64
43	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	2	2	4	65
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	70
45	3	3	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	2	4	2	3	4	69
46	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	88
47	2	3	3	4	1	3	5	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	1	4	63
48	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	70
49	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	2	2	5	3	2	2	5	3	76

No. Responden	No. Pernyataan																				Skor Total
	Suasana Kerja					Hubungan Rekan Kerja					Hubungan dengan atasan					Fasilitas Kerja					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	66
51	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	3	4	2	5	4	5	80
52	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	89
53	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	65
54	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	69
55	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	70
56	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	68
57	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	68
58	4	3	3	4	1	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	71
59	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	74
60	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	64
61	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	71
62	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	64
63	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	89
64	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	68
65	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	1	5	67
66	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	76
67	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	93
68	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	5	67
69	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	67
70	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	87
TOTAL SKOR																					5055

HASIL DATA PENELITIAN KINERJA PEGAWAI

No. Responden	No. Pernyataan																														Skor Total		
	kualitas					kuantitas					ketetapan waktu					efektifitas					Kemandirian					Komitmen Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	108
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	115
3	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	109		
4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	96		
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	5	4	4	5	4	5	5	111		
6	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	96		
7	3	2	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	5	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	90		
8	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	108		
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	111		
10	3	2	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	95		
11	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	95		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	112		
13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	132		
14	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	91		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	113		
16	4	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	2	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	106		
17	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	114		
18	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	2	108		
19	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	98		
20	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	104		
21	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	100		
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	115		
23	4	3	3	5	4	2	3	1	2	4	2	4	4	5	3	2	2	5	3	3	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	101		

No. Responden	No. Pernyataan																														Skor Total	
	kualitas					kuantitas					ketetapan waktu					efektifitas					Kemandirian					Komitmen Kerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
24	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	101
25	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	127	
26	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	1	98	
27	4	4	3	5	3	3	4	2	3	5	4	3	4	2	3	5	3	4	2	3	4	2	4	5	3	4	3	4	4	1	103	
28	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	108	
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	102
30	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	92	
31	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	102
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
33	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	137	
34	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	1	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	2	94
35	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	107
36	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	100
37	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	100	
38	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	5	5	3	4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	116	
39	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	116	
40	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	5	3	4	1	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	106	
41	3	3	2	4	3	4	4	2	4	5	4	3	2	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	102	
42	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	92	
43	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	101	
44	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	109	
45	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	107	
46	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	129	
47	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	87	
48	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	1	85	
49	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	126	
50	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	101	

No. Responden	No. Pernyataan																														Skor Total	
	kualitas					kuantitas					ketetapan waktu					efektifitas					Kemandirian					Komitmen Kerja						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
51	4	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	126	
52	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	132	
53	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	90	
54	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	98	
55	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	101	
56	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	105
57	4	3	3	5	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	2	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	2	107	
58	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	5	3	4	4	3	4	2	100	
59	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	105	
60	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	5	4	2	100	
61	3	4	4	5	3	3	4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	3	100	
62	3	3	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	94	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
64	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	110	
65	3	4	2	3	2	4	3	1	4	3	3	4	4	5	3	3	1	4	1	3	2	4	3	5	4	3	4	5	4	3	97	
66	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	105	
67	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	126	
68	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	96	
69	2	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	2	94	
70	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	2	131	
																														7429		

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PELAYANAN TEKNIS TEMPAT PEMBUANGAN AKHIR SAMPAH TAMANGAPA KOTA MAKASSAR

Petunjuk Pengisian

Di dalam kuisisioner ini terdapat tiga bagian yaitu identitas responden, pernyataan mengenai lingkungan kerja, dan pernyataan mengenai kinerja. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi tiga bagian angket tersebut dengan ketentuan sebagai berikut.

- A. Identitas responden, berisi informasi mengenai data diri Bapak/Ibu
- B. Pernyataan mengenai lingkungan kerja, Bapak/Ibu dimohon agar mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centangn (√) pada alternatif yang telah disediakan dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu - Ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju
- C. Pernyataan mengenai kinerja pegawai, Bapak/Ibu dimohon agar mengisi dan memilih jawaban yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan memberikan tanda centangn (√) pada alternatif yang telah disediakan dengan kondisi yang sebenarnya, yaitu :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - RR = Ragu - Ragu
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Bidang kerja :
6. Lama masa kerja :

B. Pertanyaan mengenai lingkungan kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Suasana lingkungan kerja anda sangat mendukung semangat dan pikiran anda saat mengerjakan pekerjaan.					
2	Kebersihan ruang kerja anda dapat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat anda dalam berkerja.					
3	Ketersediaan WC yang bersih dan nyaman sangat mendukung anda dalam berkerja.					
4	Konstruksi kantor dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi anda ketika berkerja.					
5	Adanya jaminan keselamatan pegawai dan barang – barang anda selama bertugas membuat anda merasa sangat aman dan nyaman.					
6	Komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja anda sangat mendukung anda ketika berkerja.					
7	Anda selalu membantu rekan kerja anda ketika mereka membutuhkan pertolongan.					
8	Memberikan salam dan berjabat tangan dengan sesama rekan kerja ketika datang maupun pulang berkerja sangat membantu anda dalam mempererat hubungan kerja yang baik.					
9	Anda selalu mendukung sesama rekan kerja untuk berkerja dengan sepenuh hati.					
10	Anda merasa semangat jika sesama rekan kerja saling berkerja sama dalam mengerjakan tugas yang di berikan.					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu - Ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
11	Anda merasa sangat bersemangat dalam berkerja jika anda mendapatkan perhatian dengan pimpinan anda.					
12	Selalu berkomunikasi dengan pimpinan membantu anda untuk semangat dalam berkerja.					
13	Pimpinan memberikan penghargaan jika anda berkerja dengan baik.					
14	Memberikan salam dan berjabat tangan dengan pimpinan ketika datang maupun pulang berkerja sangat membantu anda dalam mempererat hubungan kerja yang baik.					
15	Anda merasa senang dan semangat jika pimpinan memberikan arahan dan dukungan untuk berkerja lebih giat.					
16	Fasilitas yang ada di kantor membantu anda lebih baik dalam berkerja.					
17	Kantor tempat anda berkerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan.					
18	Alat perkakas dan bahan yang lengkap di kantor dapat mendukung anda dalam menjalankan tugas yang di berikan.					
19	Pemberian fasilitas kerja setiap pegawai membantu anda mengerjakan tugas sesuai bidang yang diberikan dengan baik.					
20	Fasilitas kesehatan di kantor membantu anda berkerja lebih aman dan sehat.					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu - Ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

****selamat mengerjakan****

C. Pertanyaan mengenai kinerja pegawai

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah di tetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibanding sebelumnya.					
3	Kualitas hasil kerja saya dinilai baik oleh atasan					
4	Kualitas hasil kerja saya memuaskan sebab saya memiliki keterampilan terhadap tugas yang diberikan					
5	Kualitas hasil kerja saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai pegawai yang rajin dan berprestasi.					
6	Selama berkerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibanding dengan waktu yang sebelumnya.					
7	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.					
8	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.					
9	Saya mempunyai rencana harian yang harus saya kerjakan.					
10	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam hasil kerja saya.					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu - Ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
11	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.					
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di tentukan.					
13	Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu jam kerja yang telah di tentukan.					
14	saya memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja mengenai pekerjaan.					
15	Saya selalu berusaha untuk datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.					
16	Saya selalu berkerja dengan menggunakan tenaga secara efektif.					
17	Teknologi yang ada di instansi sudah cukup membantu.					
18	Sumber daya yang ada telah digunakan dengan maksimal.					
19	Anggaran yang digunakan oleh instansi untuk kegiatan pekerjaan sudah cukup baik.					
20	Ketersediaan sumber daya yang dimiliki instansi sudah cukup baik					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu - Ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

****selamat mengerjakan****

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan mandiri.					
22	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
23	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak ada atasan di kantor.					
24	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul dengan mandiri					
25	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa menyusahkan rekan kerja					
26	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh – sungguh karena pekerjaan ini sangat penting bagi saya dan instansi terkait.					
27	Komitmen saya terhadap instansi akan tetap loyal setelah saya mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja.					
28	Saya masih berkeinginan mengabdikan diri bagi instansi hingga usia pensiun tiba.					
29	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen kerja.					
30	Saya selalu berusaha untuk menggunakan pakaian dinas dalam berkerja sebagai bentuk komitmen kerja.					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju, S : Setuju, RR : Ragu - Ragu, TS : Tidak Setuju, STS : Sangat Tidak Setuju.

****selamat mengerjakan****

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Solihin, disapa Soli. Lahir pada tanggal 05 Februari 1996 di Kota Makassar. Anak pertama dari 3 bersaudara yang merupakan anak dari pasangan suami istri Mappau Kariem dan Nuraena. Penulis menempuh pendidikan pertama di SD Impres Borong Raya selama enam tahun dan selesai pada tahun



2008. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah pertama di SMP Negeri 19 Kota Makassar dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Negeri 12 Kota Makassar dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan program studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis Sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menimba Ilmu Pengetahuan yang nantinya dapat diamankan dan memberikan manfaat.