

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN KELAS III KOTA PARE-PARE**

**Diajukan Oleh :  
MUHAMMAD NUFI AHADIM  
4518012065**



**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare

Nama Mahasiswa : Muhammad Nufi Ahadim

Nomor Stambuk : 4518012065

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare

Menyetujui:

Pembimbing I

**UNIVERSITAS**

Pembimbing II

**BOSOWA**

Dr. H.A. Arifuddin Mans, SE., M.Si., SH., MH. Indrawati Nur, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

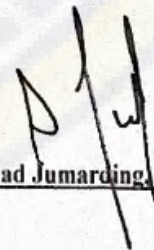
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen



Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. CSBA

Ahmad Jumarding, SE., M.M

Tanggal Pengesahan.....



## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Muhammad Nufi Ahadim  
Nim : 4518012065  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Keas III Kota Pare-Pare

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 16 Mei 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



10000  
METERA  
TEMPEL  
D FD6AAKX013965932

Muhammad Nufi Ahadim

## KATA PENGANTAR

Ucapan puji dan syukur Alhamdulillah penulis hanturkan kehadiran ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga karunia-Nya, dan tak lupa juga kita salam dan shalawat hanya tercurah pada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Parepare”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mebantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, ST., M.Si
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan Ibu Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa dan Ibu Ir. Halijah Mallawang selaku Kepala Tata Usaha.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Kepada Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH., dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, dan juga memberikan saya motivasi dan

memberikan bantuan literasi, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

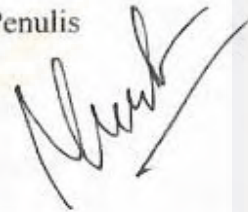
5. Kepada Bapak Dr. Haeruddin Saleh, SE, M.Si dan Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap seminar.
6. Kepada Bapak Triono S.Pel.MM, selaku Kepala Kantor Kesyahbandaran Kota Parepare yang telah memberikan Izin penelitian , serta seluruh Pegawai Kantor Kesyahbandaran Kota Parepare yang telah banyak memberikan informasi yang penulis butuhkan.
7. Kepada kedua orang tua saya yang selalu memberi dukungan dan doa dalam setiap kegiatan yang saya lakukan.
8. Kepada Sekar langit istri dan Delvanya Hanum Ayesha anak saya yang selalu mendoakan dan menjadi penyemangat di setiap kegiatan saya.
9. Kepada seluruh keluarga saya yang selalu memberi dukungan dan doa kepada saya.
10. Kepada Ryan Maulana Saputra teman seperjuangan saya yang selalu memberi masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini
11. Kepada teman-teman seperjuangan saya di Universitas Bosowa yang selalu memberi masukan dan dukungan kepada saya.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggungjawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan

lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 16 Mei 2022

Penulis



UNIVERSITAS

**Muhammad Nufi Ahadim**

**BOSOWA**

***THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE KESYAHBANDARAN OFFICE AND PORT AUTHORITY CLASS III PARE-PARE CITY***

By:  
*Muhammad Nufi Ahadim*  
*Management Study Program*  
*faculty of Economics and Business*  
*Bosowa University*

***ABSTRACT***

*Muhammad Nufi Ahadim. 2022. Thesis. The Influence of the Work Environment, and Individual Characteristics on Employee Performance at the Kesyahbandaran Office and Port Authority Class III Pare-Pare City are guided by Arifuddin Mane, and Indrayani Nur.*

*The purpose of this study is: 1) To find out the influence of the work environment on the performance of employees in the Kesyahbandaran Office and the Port Authority Class III Pare-Pare City, and 2) To find out the influence of individual characteristics on employee performance in the Kesyahbandaran Office and The Port Authority Class III Pare-Pare City.*

*The type of research used is quantitative. The data collection technique used was to distribute questionnaires to 30 employees as a sample of the study. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression tests, t tests, f tests and SPSS Version assisted determination coefficient tests. 25.*

*The results of this study showed that: 1) the work environment partially had a positive and significant effect on employee performance at the Pare-Pare City Class III Kesyahbandaran Office, and 2) individual characteristics had a partial effect on the positive but insignificant effect on employee performance at the Kesyahbandaran Office and the Class III Port Authority of Pare-Pare City.*

***Keywords:*** *Work Enviroment, Individual Characteristics, Employee Performance*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN KELAS III KOTA PARE-PARE**

Oleh:

Muhammad Nufi Ahadim  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa

**ABSTRAK**

Muhammad Nufi Ahadim. 2022. Skripsi. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare dibimbing oleh Arifuddin Mane, dan Indrayani Nur.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare, dan 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare.

Jenis penelitian yang digunakan berupa kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi berbantuan SPSS Versi. 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) lingkungan pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran Kelas III Kota Pare-Pare, dan 2) karakteristik individu berpengaruh secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare

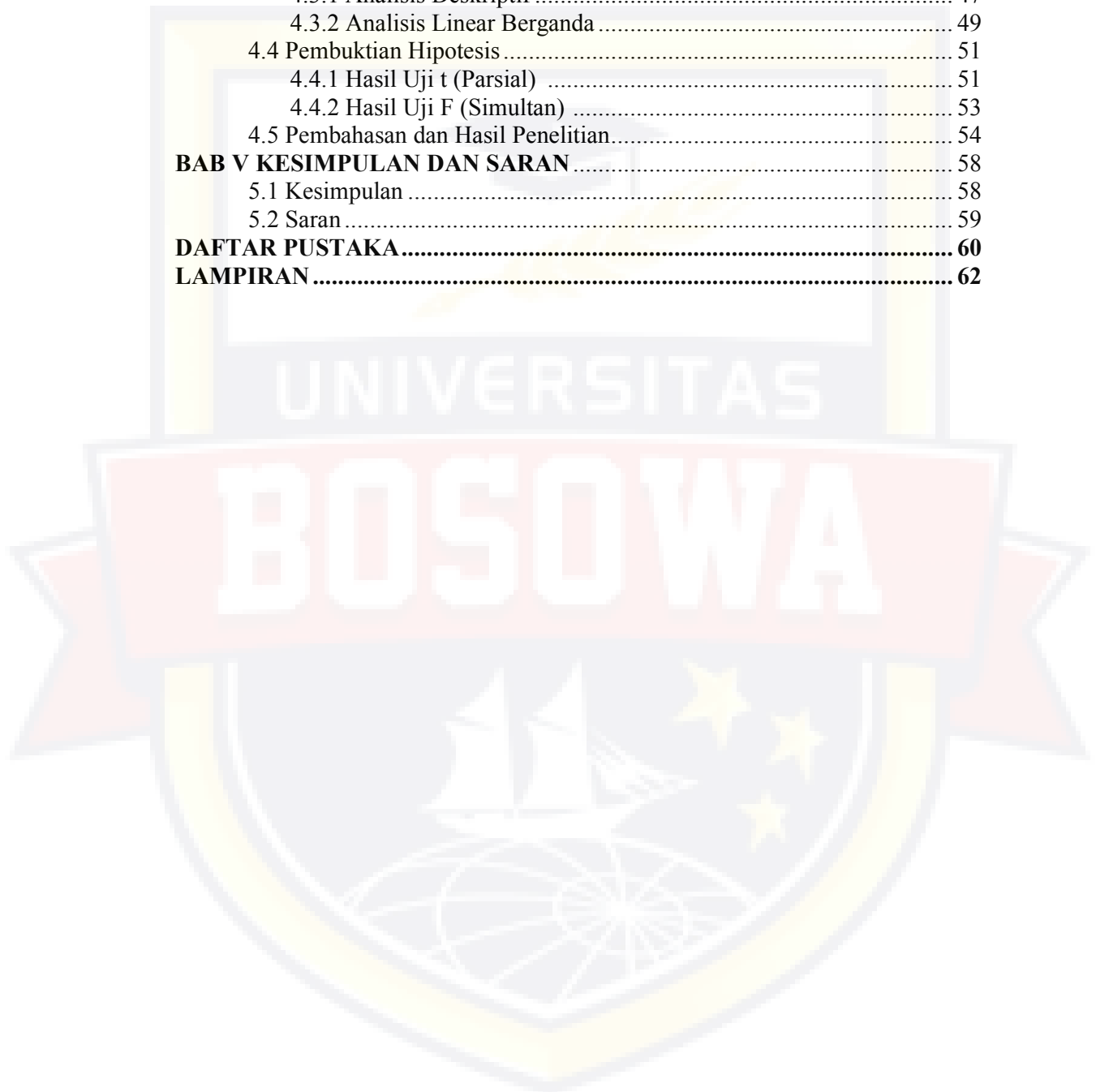
**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KORISINILAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Kerangka Teori .....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	10
2.1.4 Jenis Lingkungan Kerja .....	11
2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik .....	12
2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	13
2.1.7 Faktor Lingkungan Kerja .....	14
2.1.8 Karakteristik Individu .....	15
2.1.9 Indikator Karakteristik Individu .....	16
2.1.10 Kinerja Pegawai .....	17
2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai .....	18
2.2 Kerangka Pikir .....	20
2.3 Hipotesis.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>22</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	22
3.3 Populasi dan Sampel .....	23
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	24
3.5 Metode Analisis .....	25
3.6 Definisi Operasional .....	26
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	27
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan .....	30
4.1.2 Sejarah Perusahaan .....	32
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas .....	33
4.2 Deskripsi Data .....	41
4.2.1 Karakteristik Responden .....	41

4.2.2 Tanggapan Responden .....	43
4.3 Hasil Analisis Data .....	47
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	47
4.3.2 Analisis Linear Berganda .....	49
4.4 Pembuktian Hipotesis .....	51
4.4.1 Hasil Uji t (Parsial) .....	51
4.4.2 Hasil Uji F (Simultan) .....	53
4.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare 2021.....	2
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Lingkungan Kerja $X_1$ .....	44
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Karakteristik Individu $X_2$ .....	45
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Kinerja Karyawan Y.....	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja $X_1$ .....	47
Tabel 4.8 Uji Validitas Karakteristik Individu $X_2$ .....	47
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan Y .....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas .....	49
Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.12 Koefisien Deteminasi .....	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	54



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia ini merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki bagi setiap perusahaan, instansi, maupun organisasi, karena keberadaannya ini sangat menentukan bagaimana dinamisasi mobilisasi perusahaan tersebut. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha untuk meningkatkan bagaimana kualitas sumberdayanya untuk dapat menjalankan bagaimana aktivitas kerjanya secara maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut adalah program kualitas kehidupan kerja, yang dimana masalah ini terfokus pada penciptaan suasana dari lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peranan sumber daya manusia dalam organisasi ini sangat penting, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Begitu juga dengan suatu perusahaan. Disisi lain perusahaan juga tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia dalam memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Setiap Pegawai Memiliki Watak dan juga perilaku yang berbeda. Yang disebabkan karena beberapa hal, misalnya seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor lainnya yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagam perilaku tersebut akan mempengaruhi proses jalannya kegiatan perusahaan yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tersebut, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan



bagaimana pun majunya teknologi yang miliki tetapi jika tanpa ditunjang dengan oleh tenaga kerja yang profesional maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

**TABEL 1.1**  
**JUMLAH PEGAWAI**  
**KESYAHBANDARAN DAN OTORITASPELABUHAN KELAS III**  
**KOTA PARE-PARE 2022**

<b>NO</b>	<b>JENIS KELAMIN</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	Laki-Laki	20 Orang
<b>2</b>	Perempuan	10 Orang
<b>JUMLAH</b>		<b>30 Orang</b>

*Sumber : Syahbandaran dan Otoritas Kelas III Kota Pare-Pare Tahun 2022 (data telah diolah)*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai laki-laki sebanyak 20 orang dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus ditangani oleh pegawai laki-laki dan untuk jumlah pegawai perempuan yaitu sebesar 10 orang.

Selain itu, Lingkungan kerja ini juga akan mendukung tingkat kinerja bagi para pegawai. Jika Lingkungan Kerja yang baik dan juga memuaskan pegawai maka akan menimalisir atau menekan kinerja pegawai yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan juga mendukung maka akan membuat pegawai akan menjadi semakin ramah, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hal ini dapat memberikan pengaruh positif bagi kondisi psikologis terhadap pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Kesyahndaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III adalah Kualitas Pelayanan Publik yang Lamban. Dalam era demokratisasi dan desentralisasi saat ini, seluruh perangkat birokrasi perlu menyadari bahwa pelayanan berarti pula semangat pengabdian yang mengutamakan efisiensi dan keberhasilan bangsa dalam membangun yang dimanifestasikan antara lain dalam perilaku “melayani bukan dilayani”, mendorong bukan menghambat”, “mempermudah bukan mempersulit”, “sederhana, bukan berbelit-belit”, terbuka untuk setiap orang, bukan hanya untuk segelintir orang”. Namun pelayanan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Parepare ternyata masih terpantau lamban. Proses pengerjaan berkas dan surat-surat penting biasanya membutuhkan waktu sehari-hari, bahkan melewati jangka waktu yang dijanjikan. Akibatnya, hal ini membuat adanya keterlambatan dalam proses bongkar muat di Pelabuhan Kota Parepare serta pengurusan berkas ataupun surat izin berlayar bagi pihak-pihak yang terkait.

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare menyadari permasalahan dari segi Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai dan penulis menuangkannya dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut fungsi yang diinginkan di hasil penelitian berikut adalah :

1. Bagi Penulis  
Diharapkan hasil dari Penelitian kali ini dapat digunakan untuk mengukur dan juga mengetahui bagaimana ilmu yang diperoleh khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan / Instansi

Saya Harap akan memberikan informasi mengenai Lingkungan Kerja dan juga Karakteristik Individu.

3. Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusunan skripsi dalam bidang yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang juga strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan juga manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:19) mengatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kegunaan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Organisasi
  1. Peningkatan Produktivitas Kerja bagi Organisasi
  2. Tercapainya Hubungan yang Serasi antara Atasan dan juga Bawahan
  3. Terjadinya Proses Pengembalian Keputusan yang lebih cepat dan juga tepat
  4. Meningkatkan Semangat Kerja dan juga Komitmen Organisasi
  5. Mendorong Sikap Kebutuhan Manajemen (Manajemen Partisipatif)
  6. Memperlancar atau Mengefektifkan Jalannya komunikasi operasional
  7. Menyelesaikan Konflik secara Fungsional
- b. Kegunaan Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Pegawai
  1. Keputusan yang lebih baik
  2. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah



3. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
4. Dorongan untuk meningkatkan Kemampuan Kerja
5. Memperbesar rasa percaya diri
6. Tersedianya informasi mengenai program pengembangan kemampuan
7. Meningkatnya Kepuasan Kerja
8. Meningkatnya Pengakuan atas Kemampuan Individu
9. Memperbesar tekad untuk mandiri

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ini memiliki empat tujuan adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah agar organisasi atau perusahaan tersebut bertanggung jawab secara sosial dan juga etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional ini merupakan sasaran formal yang telah dibuat untuk membantu organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional ini merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi dari divisi sumber daya manusia yang pada tingkat sesuai dengan kebutuhan organisasi

#### d. Tujuan Individual

Tujuan Individual ini merupakan tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi ataupun perusahaan yang ingin dicapai melalui aktivitasnya dalam berorganisasi.

#### 2.1.2 Fungsi dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengotor proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari berikut ini :

##### a. Perencanaan

Perencanaan ini merupakan perencanaan dari tenaga kerja yang secara efektif dan juga efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian ini merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan juga koordinasi dalam bagan organisasi.

##### c. Pengarahan

Pengarahannya ini merupakan kegiatan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dengan bekerja secara efektif dan

efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan juga masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian ini merupakan kegiatan yang mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan juga bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan ataupun kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan juga penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan ini merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan juga induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan ini merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan juga moral pegawai melalui pendidikan ataupun pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi ini merupakan proses pemberian dari balas jasa langsung dan tidak langsung, uang ataupun barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian ini merupakan suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan juga kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan juga saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan ini merupakan suatu kegiatan untuk memelihara ataupun meningkatkan kondisi fisik, mental, dan juga loyalitas pegawai, agar mereka tetap ingin bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan juga kunci utama dalam mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan ini merupakan keinginan dan juga kesadaran untuk mengikuti peraturan perusahaan dan juga norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun, dan juga sebab-sebab lainnya.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Menurut Indiyati et al., (2018) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja ini merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Menurut Danang (2017:38) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi disekitar para pekerja dan juga dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

Menurut Desi (2018:35) mengatakan bahwa lingkungan kerja ini merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar yang dimana seseorang pegawai, metode kerja, dan juga pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok.

Menurut Indrayani Nur, dan Arifuddin Mane (2019) mengatakan bahwa Manfaat Lingkungan Kerja menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.4 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Prihantoro (2017) mengatakan bahwa jenis dari lingkungan kerja ini dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

##### **1. Lingkungan Kerja Internal**

Lingkungan Kerja Internal ini pada dasarnya merupakan faktor yang mempengaruhi tugas yang dibebankan pada pegawai secara langsung atau segala sesuatu yang berada pada lingkungan pegawai yang juga mempengaruhi keberhasilan dari suatu pekerjaan.



## 2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan Kerja Eksternal ini merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Jadi, Lingkungan Kerja Eksternal ini merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan juga gairah kerja pegawai.

### 2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

#### 1. Pengertian dari Lingkungan kerja Fisik

Menurut Hamid (2018) mengatakan bahwa semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dimana dapat mempengaruhi pegawai baik ssecara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan Kerja Fisik dapat dibagi menjadi dua kategori sebagai berikut :

##### a. Kategori yang Pertama

Kategori yang Pertama ini merupakan Lingkungan yang berhubungan langsung dengan para pegawai dan berada di dekat pegawai (seperti meja, kursi, dan sebagainya)

##### b. Kategori yang Kedua

Kategori yang Kedua ini merupakan Lingkungan Perantara ataupun Lingkungan Umum yang dapat disebut dengan Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kondisi misalnya misalnya : Temperatur, Kelembaban, Sirkulasi Udara, Pencahayaan, Kebisingan, Getaran Mekanis, Bau Tidak Sedap, Warna, dan lain sebagainya.

Menurut Hamid (2018) mengatatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ini merupakan sekumpulan dari Faktor Fisik dan juga merupakan suatu suasana fisik yang ada disuatu tempat kerja

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Hamid (2018) mengatatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik ini merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Handayani (2018) mengatakan bahwa Manusia yang mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai suatu hasil yang optimal, sehat, aman, dan juga nyaman.

Menurut Handayani (2018) mengatakan bahwa berikut ini merupakan Faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja
2. Temperatur / Suhu Udara di Tempat Kerja
3. Kelembaban pada Tempat Kerja
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
5. Kebisingan di Tempat Kerja
6. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja
7. Tata Warna di Tempat Kerja
8. Dekorasi di Tempat Kerja

9. Musik di Tempat Kerja
10. Keamanan di Tempat Kerja

### **2.1.7 Faktor Lingkungan Kerja**

Dalam Laksmi (2017) mengatakan terdapat peraturan yang mengatur lingkungan fisik. Berikut ini adalah Syaratnya sebagai berikut :

1. Kebersihan selain kebersihan gedung, juga terkait dengan kebersihan pada perlengkapan dan juga perabotan kantor
2. Luas Ruang yang sebaiknya diperuntukkan untuk sejumlah pekerja, dengan standar bahwa 1 pekerja tersebut harus memiliki luas ruangan 3,7meter
3. Suhu Udara yang nyaman umumnya adalah bersuhu 25 derajat celcius dengan kelembaban udara sebesar 45%
4. Ventilasi yang dapat diatur secara sistematis untuk menjaga sirkulasi udara agar ketersediaan oksigen pun tetap mencukupi untuk semua orang dalam suatu ruangan tersebut
5. Penerangan yang baik juga berasal dari cahaya matahari ataupun lampu, yang sebaiknya tidak terlalu gelap ataupun terang. Cahaya yang diatur agar tiba diatas meja pekerja dari kiri
6. Fasilitas kesehatan yang mencakup kebersihan pada kamar kecil
7. Penyediaan air minum, dispenser yang sebaiknya disediakan disetiap ruang kerja dan juga kelayakan serta ketersediaan air di dalamnya yang dipantau setiap saat oleh petugas khusus

8. Tempat pakaian untuk menggantung pakaian yang basah disediakan untuk menjaga kesehatan para pekerja dan juga kerapihan ruang
9. Lantai, gang, dan tangga juga dilengkapi dengan pengangan tangan dan juga diusahakan untuk tidak licin
10. Mesin berbahaya harus diperi pelindung
11. Kotak P3K yang disediakan di setiap ruang dan jika perlu dilengkapi dengan petugas yang telah dilatih
12. Perlindungan dari bahaya kebakaran adalah alat pemadaman kebakar, pintu darurat, alarm, dan juga pelatihan dalam menghadapi situasi tersebut

#### **2.1.8 Karakteristik Individu**

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa Karakteristik Individu ini merupakan setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan juga kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Sedangkan Menurut I Gusti A.K.M (2017) mengatakan bahwa Karakteristik Individu ini adalah setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya, dan ini juga perbedaan ini akan terbawa pada dunia kerja, yang akan menyebabkan adanya kepuasan satu orang dengan yang lainnya dapat berbeda pula, meskipun bekerja pada tempat yang sama.

Sedangkan Menurut James (2017) mengatakan bahwa Karakteristik Individu ini merupakan minat dan juga sikap kebutuhan yang dibawa seseorang pada saat berada disituasi kerja.

Sedangkan Menurut Ivaneceovich (2018) mengatakan bahwa Karakteristik Individu ini merupakan seseorang yang memandang berbagai macam hal yang berbeda akan berperilaku yang berbeda juga, orang yang memiliki sikap yang berbeda ini akan memerlukan respon yang berbeda terhadap perintah, dan juga berbeda cara berinteraksi dengan atasan, rekan kerja ataupun bawahannya. Setiap manusia memiliki Karakteristik Individu yang berdeda-beda antara yang satu dan juga lainnya. Karakteristik individu ini juga menggambarkan bagaimana ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama pada bertindak dan juga berperilaku.

#### **2.1.9 Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Afandi (2018) mengatakan bahwa terdapat empat Indikator Karakteristik Individu adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan ini merupakan orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerjanya dan juga melaksanakan tugas dengan baik, seperti dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang sudah ditentukan.

2. Nilai

Nilai ini merupakan orang yang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual, dan juga waktu untuk keluarga.



### 3. Sikap

Sikap ini merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan ataupun tidak menguntungkan mengenai orang, objek, ataupun peristiwa.

### 4. Minat

Minat ini merupakan sikap yang membuat orang tersebut akan senang mengenai objek situasi ataupun ide-ide tertentu. Hal ini dapat diikuti oleh perasaan yang senang dan juga kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang tersebut merupakan salah satu dari faktor yang menentukan kesesuaian orang tersebut dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda

#### **2.1.10 Kinerja Pegawai**

Didalam suatu perusahaan ini terhadap banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya juga pada perusahaan tersebut harus banyak memperhatikan bagaimana kinerja pegawainya agar kinerja pegawainya tersebut tetap dapat berjalan dengan baik dan juga mendapatkan hasil yang sempurna agar sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja Pegawai ini dapat didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pada pegawai. Kinerja Pegawai yang mempengaruhi seberapa banyakkah mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi / perusahaan.

Menurut Afandi (2018:83) mengatakan bahwa Kinerja Pegawai ini merupakan hasil dari kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang

dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentang dengan moral ataupun etika.

Menurut Masram (2017:138) mengatakan bahwa kinerja pegawai ini merupakan hasil ataupun tingkatan dari keberhasilan seseorang yang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu yang sudah disepakati bersama.

Kinerja Pegawai yang baik ini akan selalu mencerminkan bagaimana rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan nya. Maka hal ini dinyatakan juga bahwa Kinerja Pegawai ini dapat mendorong semangat para pegawai, oleh karena itu kinerja pegawai tersebut berjalan dengan baik tanpa adanya kendala.

#### **2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:89) mengatakan bahwa indikator-indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Kuantitas dari Hasil Kerja

Kuantitas dari Hasil Kerja ini merupakan segala macam bentuk dari satuan ukuran yang berhubungan langsung dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau ukuran angka lainnya.

## 2. Kualitas dari Hasil Kerja

Kualitas dari Hasil Kerja ini merupakan segala macam bentuk dari satuan ukuran yang langsung berhubungan dengan kualitas ataupun mutu dari hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk ukuran angka atau ukuran angka lainnya.

## 3. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas ini merupakan berbagi sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya

## 4. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja ini merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang telah berlaku

## 5. Inisiatif

Inisiatif ini merupakan kemampuan untuk memutuskan dan juga melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu mampu menemukan apa yang seharusnya untuk dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergetak untuk melakukan beberapa hal meskipun keadaan terasa semakin sulit

## 6. Ketelitian

Ketelitian merupakan tingkat dari kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuannya atau belum.

## 7. Kepemimpinan

Kepemimpinan ini merupakan suatu proses yang mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya tercapainya suatu tujuan organisasi

8. Kejujuran

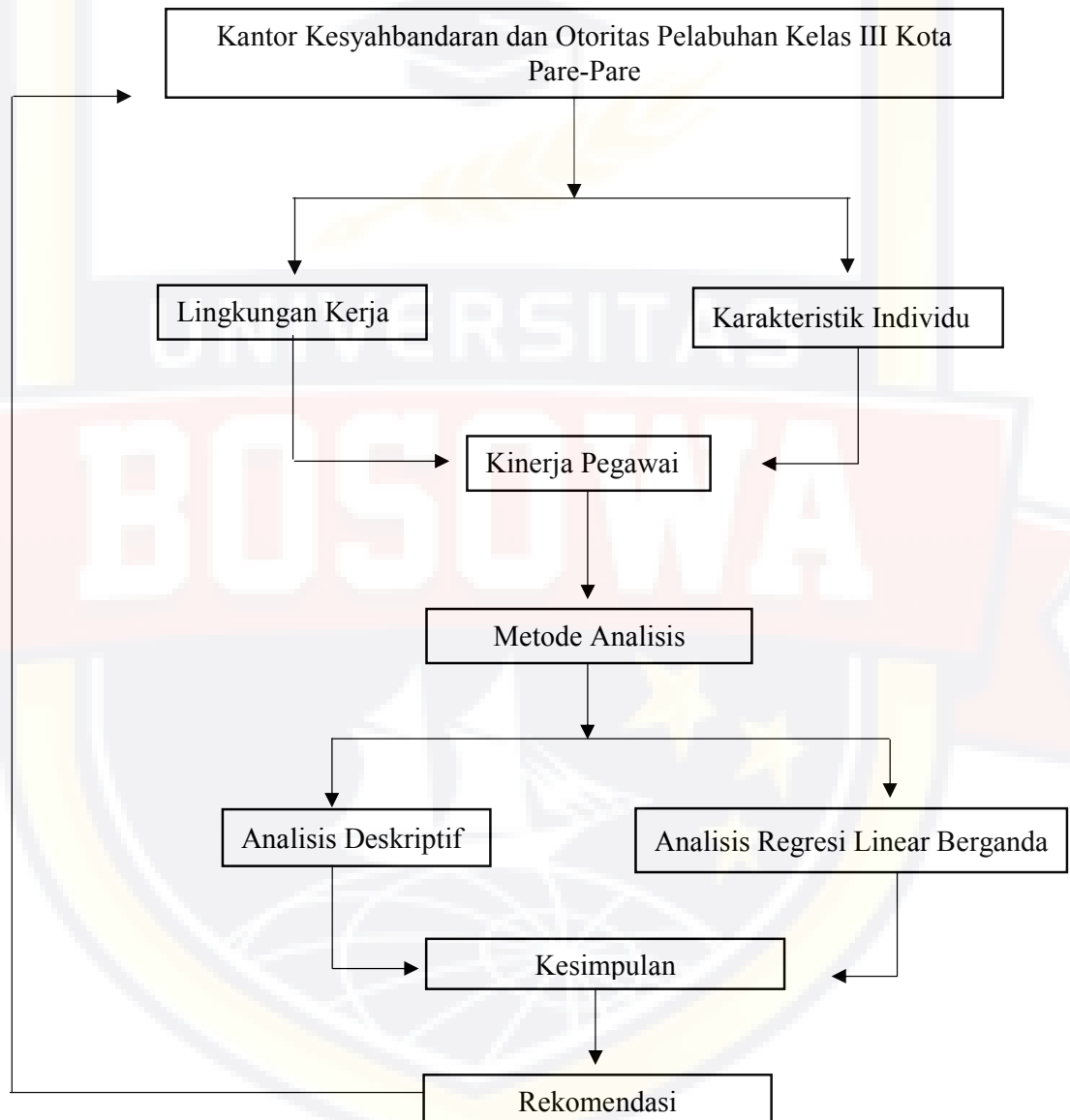
Kejujuran ini merupakan salah satu sifat dari manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Kreativitas ini merupakan proses dari mental yang melibatkan pemunculan dari gagasan ataupun yang melibatkan pemunculan gagasan tersebut

**GAMBAR 2.1**  
**KERANGKA PIKIR**

**2.2 Kerangka Pikir**



### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir diatas maka, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa Lingkung Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kesyahbantaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare

H2 : Diduga bahwa Karakteristik Individu berpengaruh Positif tetapi tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kesyahbantaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare

**BOSOWA**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare yang terdapat pada Jalan Tarakan Kompleks Pelabuhan Cappa Ujung Pare-Pare. Unit Pelaksana teknik di lingkungan kementerian perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Laut di pelabuhan. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama empat bulan (Bulan Januari sampai dengan April 2022).

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

##### **Jenis Data**

##### **1. Kualitatif**

Penelitian Kualitatif ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menilai kondisi obyek yang alamiah yang dimana peneliti merupakan instrumen kunci.

##### **2. Kuantitatif**

Penelitian Kuantitatif ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu.

##### **Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data Primer adalah Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang didapatkan langsung dari sumber pertama atau

tempat objek penelitian yang dilakukan pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare. Peneliti menggunakan hasil pengisian kuisisioner dengan menggunakan media *Google Form*.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain ataupun lewat dokumen. Pada penelitian ini yang menjadi Sumber Data Sekunder adalah Data Pegawai 2021 Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi ini merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare yang berjumlah 30 orang dari seluruh divisi dalam perusahaan.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan Semua populasi dari Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare yang berjumlah 30 Orang



### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan suatu cara untuk mempelajari secara intensif mengenai latar belakang keadaan, dan juga interaksi suatu sosial, individu, kelompok, dan juga masyarakat.

##### 1. Kuisisioner

Kuisisioner ini merupakan teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan yang tertulis yang akan dijawab pada responden nantinya. Dalam penelitian kali ini, peneliti melakukan pembagian kuisisioner melalui *Google Form* dikarenakan pandemi Covid-19

##### 2. Dokumentasi

Dokumentasi ini merupakan suatu metode untuk memperoleh data dan juga informasi yang bersala dari buku, arsip, dokumen, tulisan dan juga angka yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian kali ini.

#### 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur, baik berupa buku, catatan, atau laporan hasil dari penelitian terdahulu.

### 3.5 Metode Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan Analisis statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dan juga menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya dan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2018) Mengatakan bahwa Analisis Regresi Linear Berganda ini dapat digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Sujarweni (2018) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$b_1b_2$ : Koefisien Regresi pada masing-masing variabel bebas

$X_1$  : Lingkungan Kerja

$X_2$  : Karakteristik Individu

e : *error*

### 3.6 Definisi Operasional

#### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan Kerja ini merupakan keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

#### 2. Karakteristik Individu ( $X_2$ )

Karakteristik Individu ini merupakan setiap orang yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan juga kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare yang terdapat pada Jalan Tarakan Kompleks Pelabuhan Cappa Ujung Pare-Pare. Unit Pelaksana teknik di lingkungan kementerian perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Laut di pelabuhan. Responden yang digunakan adalah karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare. Adapun waktu penelitian diperkirakan kurang lebih selama empat bulan (Bulan Januari sampai dengan April 2022).

Keberadaan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas III kota parepare tidak terlepas dari tahap pembangunan dan perkembangan suatu pelabuhan/dermaga dalam hal ini adalah pelabuhan/dermaga pelabuhan nusantara kota parepare Sebelum Perang Dunia II Pelabuhan Nusantara Pareoare dipergunakan untuk kepentingan perusahaan minyak BPM. Selama Perang Dunia II ( tahun 1942 - 1945 ) Pelabuhan Nusantara Parepare dikuasai Jepang. Oleh pihak Sekutu dibombardir, sehingga instalasi minyak dan dermaga banyak yang rusak dan hancur. Pasca Perang Dunia II ( 1945 - 1949 ) Kota parepare masih dalam keadaan kacau. Dalam rangka mewujudkan situasi yang aman, pelabuhan sebagai pintu gerbang perekonomian untuk mendistribusikan barang kebutuhan masyarakat serta untuk menunjang keamanan supply minyak ke daerah Parepare

dan sekitarnya, maka pengendaliannya dikuasai oleh militer. Pada tahun 1949 Pelabuhan Parepare diserahkan secara resmi kepada Pemerintah Republik Indonesia. Sejak tahun 1950, Pelabuhan Parepare mulai dibenahi kembali termasuk pembangunan dan penambahan dermaga, sarana gudang, dan peralatan pelabuhan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan kebutuhan sehari-hari dan makin meningkatnya pertumbuhan penduduk pada saat itu, maka dipandang perlu untuk membangun sebuah pelabuhan umum yang dapat melayani bongkar muat barang dan penumpang.

Pada sekitar tahun 1957 dibangunlah dermaga umum sepanjang 84 meter dan sebuah gudang lini I yang berdekatan dengan pelabuhan minyak pertamina. Pelabuhan Parepare saat itu dikelola oleh Jawatan Pelabuhan, setelah keluar Peraturan Pemerintah No. 01 tahun 1969 berubah sistem pengelolaan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) yang dipimpin oleh seorang Administrator Pelabuhan (ADPEL) kelas III. Demikian perubahan-perubahan tersebut, dan sampai adanya perubahan nama pada Kantor Administrator Pelabuhan di lokasi pelabuhan yang diusahakan secara komersil didasari PM No. 36 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Sehingga Kantor Administrator Pelabuhan Kelas III Parepare berubah nama menjadi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare. Untuk Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kini memiliki tugas melaksanakan pengawasan dan penegakkan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta

pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, sertifikasi kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal;Pelaksanaan pemeriksaan manajemen keselamatan kapal;Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan Surat Persetujuan Berlayar;Pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah di laut, pelaksanaan perlindungan lingkungan maritim dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran;Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran;Pelaksanaan penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan, serta pengawasan penggunaannya, pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri;Pelaksanaan penyediaan, pengaturan dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran dan jaringan serta sarana bantu navigasi pelayaran;Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian

lingkungan di pelabuhan, keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan; Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan serta pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan; Penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan hada kepelabuhanan; dan Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan.

#### **4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **Visi**

“Terwujudnya pelayanan transportasi laut dan penyelenggaraan kepelabuhanan di wilayah kerja kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan nusantara kota parepare yang aman, nyaman dan selamat “

Penjelasan VISI Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Nusantara Kota Pare Pare adalah :

**AMAN:** Situasi yang tidak menimbulkan rasa takut bagi para pengguna jasa pada saat menggunakan jasa transportasi laut, baik di kapal maupun di wilayah pelabuhan dengan mentaati seluruh ketentuan yang berlaku di pelabuhan;

**NYAMAN :** Keadaan yang terjadi di kapal dan pelabuhan dimana pengguna jasa dapat menikmati hak-haknya secara baik dan benar tanpa terusik oleh kepentingan pihak – pihak lain;

**SELAMAT:** Suatu Keadaan terpenuhinya persyaratan yang menyebabkan pengguna jasa terhindar dari berbagai resiko yg dapat mengancam nyawa atau barang di kapal maupun di pelabuhan

### **Misi**

1. Meningkatkan Pelaksanaan Pengamanan dan Pengawasan di Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan Nuantara Kota Parepare ;
2. Meningkatkan pengawasan terhadap keselamatan kapal dan lalu lintas angkutan laut pada DLKP dan DLKR Pelabuhan Nuantara Kota Parepare;
3. Menjamin kelancaran arus penumpang dan barang
4. Menciptakan Disiplin Pegawai melalui Sistem Evaluasi dan Pengawasan secara berjenjang dilingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Nuantara Kota Parepare
5. Menciptakan sistem pelayanan terpadu dan transparan yang bebas dari praktek KKN;
6. Meningkatkan koordinasi dan konsolidasi dengan instansi terkait;
7. Mendorong terpenuhinya fasilitas pelabuhan dan fasilitas keselamatan pelayaran;

#### **4.1.2 Sejarah Perusahaan**

Kantor Administrator Pelabuhan adalah Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang berada dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Kantor Administrator Pelabuhan dipimpin oleh seorang Kepala. Sebelum dikeluarkan Instruksi Presiden RI Nomor 4 Tahun 1985 tanggal 4 April 1985 Tentang Kebijakan kelancaran arus barang untuk menunjang kegiatan ekonomi.



Di beberapa Pelabuhan di Indonesia Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen Perhubungan Laut antara lain : Kantor Lalu Lintas dan Angkutan Laut, Kantor Administrator Pelabuhan, Kantor Syahbandar, Kantor Distrik Navigasi dan Kantor Detasemen Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP) yang mana pembentukan Organisasi dimaksud diatur dengan beberapa Keputusan Menteri Perhubungan sebagai berikut :

1. KEPMENHUB Nomor : KM. 68/OT. 002/Phb-84 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Lalu Lintas Angkutan Laut.
2. KEPMENHUB Nomor : KM. 170/OT. 002/Phb-84 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan.
3. KEPMENHUB Nomor : KM. 47/OT/Phb-78 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Syahbandar.
4. KEPMENHUB Nomor : KM. 48/OT/Phb-78 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Distrik Navigasi.
5. KEPMENHUB Nomor : KM. 49/OT/Phb-78 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai (KPLP).

Sejak dikeluarkannya Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 1985 tanggal 4 April 1985 Tentang Kebijakan kelancaran arus barang untuk menunjang kegiatan ekonomi dan dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna pada Pelabuhan Laut yang diusahakan dipandang perlu mengintegrasikan kegiatan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen Perhubungan Laut kedalam Satuan Organisasi Kantor Administrator Pelabuhan.

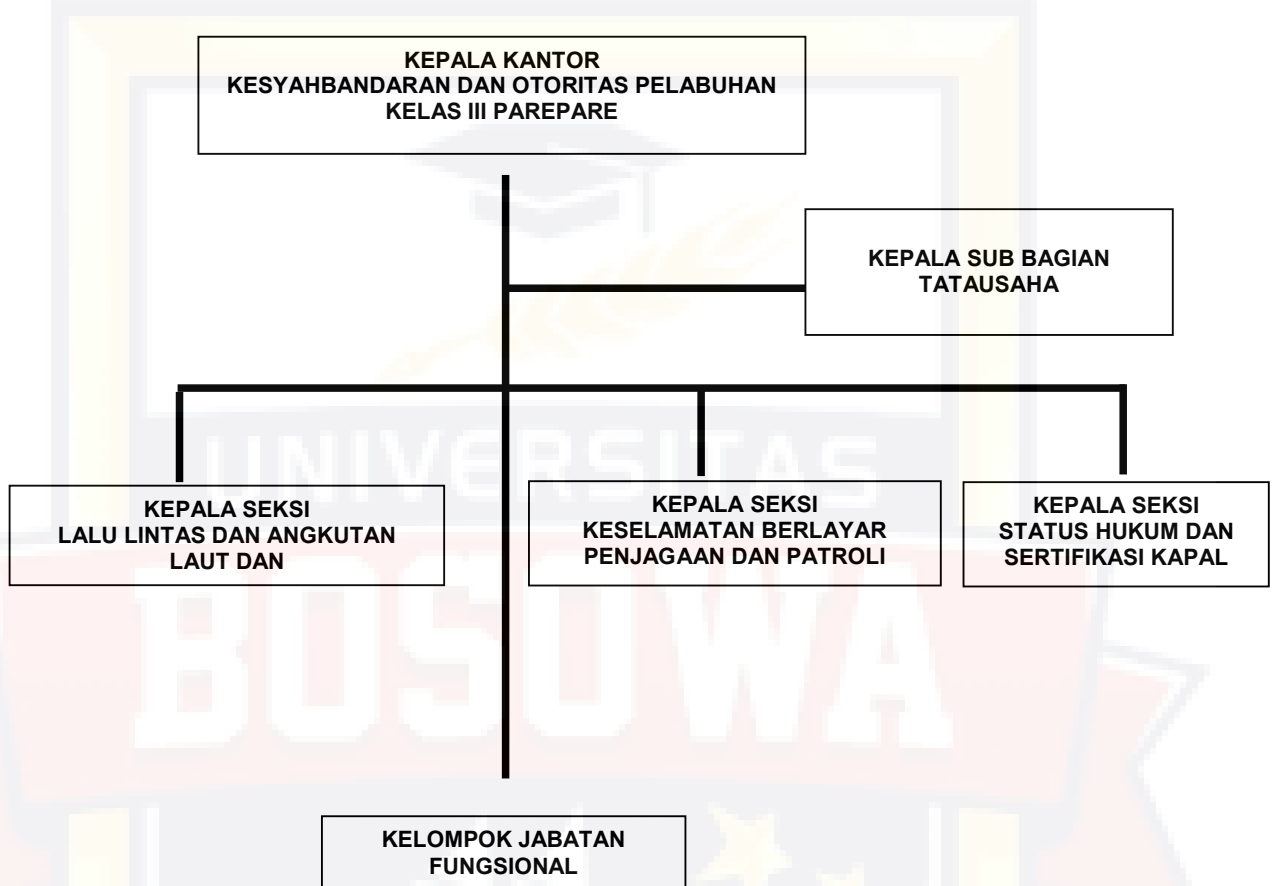
Adapun Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan adalah sebagai berikut:

1. Tahun 1985: KEPMENHUB Nomor : KM. 89/OT. 002/Phb-85 tanggal 11 April 1985 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan.
2. Tahun 1999: KEPMENHUB Nomor : KM. 67 Tahun 1999 tanggal 18 Agustus 1999 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan.
3. Tahun 2002: KEPMENHUB Nomor : KM. 62 Tahun 2002 tanggal 2 Oktober 2002 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan.
4. Tahun 2004: KEPMENHUB Nomor : KM. 17 Tahun 2004 tanggal Tentang Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan.
5. Tahun 2008: PERMENHUB Nomor : KM. 8 Tahun 2008 tanggal Tentang Perubahan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Administrator Pelabuhan.
6. Tahun 2012: PERMENHUB Nomor : PM.36 Tahun 2012 tanggal 01 Juni Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan

#### **4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas**

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas III Kota Pare-Pare sebagai berikut :

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI**



Kantor Kesyahbandaran adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, serta koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, Kantor Kesayhbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare Tahun 2020 menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, keselamatan, keamanan dan ketertiban di pelabuhan serta penerbitan Surat Persetujuan Berlayar;
- b. Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas pelabuhan, pengerukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal di perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penertiban Surat Persetujuan Berlayar;
- c. Pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah di laut, pelaksanaan perlindungan lingkungan maritim dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran;
- d. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di Pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran;
- e. Pelaksanaan Penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, serta pengawasan penggunaannya, pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri;

- f. Pelaksanaan penyediaan, pengaturan, dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, pemeliharaan penahan gelombang, kolom pelabuhan, alur pelayaran dan jaringan jalan serta Sarana Bantu Navigasi Pelayaran;
- g. Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan;
- h. Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal ke luar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyediaan dan atau pelayanan jasa kepelabuhanan serta pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan;
- i. Penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan; dan
- j. Pelaksanaan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Parepare terdiri dari :

- 1) Sub Bagian Tata Usaha;
- 2) Seksi Status Hukum dan Sertifikasi Kapal;
- 3) Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli;
- 4) Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Laut, dan Usaha Kepelabuhan;

### **1) Sub Bagian Tata Usaha**

#### **Tugas dan Fungsi Sub Bagian Tata Usaha :**

- a. Pelaksanaan urusan perencanaan, kepegawaian, pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional;
- b. Pengelolaan urusan keuangan, pelaporan Sistem Akuntansi Instansi (SAI) serta pengelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP);
- c. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, kerumahtanggaan dan urusan umum;
- d. Pelaksanaan penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan, pertimbangan dan bantuan hukum, serta hubungan masyarakat.

### **2) Seksi Status Hukum dan Sertifikasi Kapal**

#### **Tugas dan Fungsi Seksi Status Hukum dan Sertifikasi Kapal :**

- a) Penyiapan bahan pengukuran, pendaftaran, balik nama, hipotek dan surat tanda kebangsaan, penggantian bendera kapal serta pemasangan tanda selar;
- b) Melakukan pemeriksaan, penilikan rancang bangun kapal, pengawasan pembangunan, perombakan dan docking kapal;
- c) Pemeriksaan dan pengujian nautis, teknis, radio, elektronika kapal, penghitungan dan pengujian stabilitas kapal, percobaan berlayar, pengujian peralatan;
- d) Verifikasi dan penyiapan bahan penerbitan sertifikat keselamatan kapal, sertifikat manajemen keselamatan dan;

- e) Pencegahan pencemaran dari kapal, pembersihan tangki serta perlindungan ganti rugi pencemaran

### **3) Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli**

#### **Tugas dan Fungsi Seksi Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli**

:

- a) Penilikan pemenuhan persyaratan pengawakan kapal, penyiapan bahan penerbitan dokumen kepelautan perjanjian kerja laut dan penyijilan awak kapal serta perlindungan awak kapal;
- b) Pelaksanaan pengawasan tertib bandar, pergerakan kapal (shifting), pemanduan dan penundaan kapal di perairan pelabuhan dan tertib berlayar, lalu lintas keluar masuk kapal, kapal asing (port state control), flag state control;
- c) Pemenuhan persyaratan kelaiklautan kapal dan penerbitan Surat Persetujuan Berlayar, penjagaan, pengamanan, dan penertiban embarkasi dan debarkasi penumpang di pelabuhan;
- d) Pengawasan bongkar muat barang khusus, barang berbahaya, pengisian bahan bakar serta limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pembangunan fasilitas pelabuhan serta pengerukan dan reklamasi;
- e) Patroli di perairan pelabuhan, pengawasan dan pengamanan terhadap keselamatan kapal yang masuk dan keluar pelabuhan, kapal sandar dan berlabuh;
- f) Penyiapan bahan koordinasi dan pemberian bantuan pencarian dan penyelamatan (search and rescue/SAR), penanggulangan pencemaran di

laut serta pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, pengawasan kegiatan alih muat di perairan pelabuhan, salvage dan pekerjaan bawah air;

- g) Pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi sistem keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan (International Ship and Port Facility Security Code/ISPS Code) dan penyiapan bahan pemeriksaan pendahuluan pada kecelakaan kapal, serta pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang pelayaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

#### **4) Seksi Lalu Lintas & Angkutan Laut, dan Usaha Kepelabuhanan;**

##### **Tugas dan Fungsi Seksi Lalu Lintas, Angkutan Laut dan Usaha Kepelabuhanan :**

- a) Penyiapan bahan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, tenaga kerja bongkar muat, pengawasan kegiatan keagenan dan perwakilan perusahaan angkutan kapal asing, penjaminan kelancaran arus barang, keamanan dan ketertiban pelabuhan, pengaturan dan penyelenggaraan lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyiapan bahan pengawasan dan evaluasi penerapan standar penggunaan peralatan kegiatan bongkar muat serta Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM);
- b) Penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, rencana dan program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelabuhan, penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan,



program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan serta penyusunan desain konstruksi fasilitas pokok pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan;

- c) Pelaksanaan pengaturan, pengendalian dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan, fasilitas dan operasional pelabuhan, penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa;
- d) Penyiapan bahan pemberian rekomendasi persetujuan lokasi pelabuhan, pengelolaan terminal untuk kepentingan sendiri serta peningkatan kemampuan terminal dan operasional pelabuhan 24 jam, penyusunan pemberian konsesi, atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan serta penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan;
- e) Penyusunan dan pengusulan tarif penggunaan daratan dan/atau perairan, fasilitas pelabuhan serta jasa kepelabuhanan, analisa dan evaluasi pembangunan penahan gelombang, alur pelayaran, jaringan jalan, dan sarana bantu navigasi pelayaran serta sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan dan;
- f) Penyusunan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan diperairan serta

penyediaan dan pengelolaan sistem informasi angkutan di perairan dan sistem informasi pelabuhan.

## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden ini merupakan salah satu responden yang digunakan pada penelitian kali ini untuk dapat menggambarkan bagaimana suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian kali ini. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 30 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan adalah semua jumlah responden karena menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Responden pada penelitian kali ini bisa dijabarkan sebagai berikut :

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK REPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	23	77
2	Perempuan	7	23
	<b>Jumlah</b>	30	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.1 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden laki-laki yaitu 23 orang ataupun 77% dan responden perempuan yaitu 7 orang ataupun 23%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas III Kota Pare-Pare didominasi oleh laki-laki

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**USIA**

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	8	27
2	31-40 Tahun	14	47
3	41-50 Tahun	5	16
4	51-60 Tahun	3	10
	<b>Jumlah</b>	30	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian pada tabel 4.2 di atas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian ini sebagian besar merupakan responden dengan usia 31-40 Tahun sebanyak 14 orang ataupun 47%, kemudian 21-30 Tahun sebanyak 8 orang ataupun 27%, kemudian 41-50 Tahun sebanyak 5 orang ataupun 16%, dan terakhir 51-60 Tahun 3 orang ataupun 10% sehingga dapat disimpulkan pada penelitian kali ini pegawai yang bekerja di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas III Kota Pare-Pare didominasi oleh usia 31-40 Tahun sebanyak 14 Orang ataupun 47%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK REponden BERDASARKAN**  
**PENDIDIKAN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	D3	15	50
2	S1	11	37
3	S2	3	10
4	S3	1	3
<b>Jumlah</b>		30	100

Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan uraian tabel 4.3 diatas maka dapat dilihat bahwa responden yang ada pada penelitian kali ini sebagian besar merupakan responden dengan latar belakang D3 sebanyak 15 Orang ataupun 50% kemudian untuk S1 sebanyak 11 orang ataupun 37% kemudian S2 sebanyak 3 orang ataupun 10% dan S3 sebanyak 1 orang ataupun 3% sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian kali ini Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Kelas III Kota Pare-Pare didominasi oleh yang memiliki latar belakang pendidikan D3 sebanyak 15 orang ataupun 50%

## 4.2.2 Tanggapan Responden

### 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.4**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA ( $X_1$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1. P1	24	6	-	-	-	30
2	X1. P2	23	7	-	-	-	30
3	X1. P3	19	11	-	-	-	30
4	X1. P4	17	13	-	-	-	30
	<b>Jumlah</b>	83	37	-	-	-	120

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja
2. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
3. Tempat kerja saya menjamin keamanan dalam bekerja
4. Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel lingkungan kerja  $X_1$  menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju, dimana skor totalnya ada 83 yang menjawab sangat setuju, kemudian 37 skor untuk setuju. Sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap lingkungan kerja  $X_1$  didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 83

## 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ )

**TABEL 4.5**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KARAKTERISTIK INIDIVU ( $X_2$ )**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2. P1	-	-	23	7	-	30
2	X2. P2	-	-	17	13	-	30
3	X2. P3	-	1	7	22	-	30
4	X2. P4	1	-	16	13	-	30
<b>Jumlah</b>		1	1	63	55	-	120

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 4 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab
2. Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal yang baru
3. Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas
4. Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data atau informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel karakteristik individu  $X_2$  menyatakan hampir semua menjawab netral, dimana skor totalnya ada 63 yang menjawab netral, kemudian 55 skor untuk tidak setuju, kemudian 1 skor untuk setuju dan sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap variabel  $X_2$  karakteristik individu didominasi netral dimana nilainya yaitu 63

### 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**TABEL 4.6**  
**DEKSRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI**  
**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y. P1	20	7	3	-	-	30
2	Y. P2	13	17	-	-	-	30
3	Y. P3	12	18	-	-	-	30
4	Y. P4	18	11	1	-	-	30
5	Y. P5	13	17	-	-	-	30
<b>Jumlah</b>		76	70	4	-	-	150

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil tanggapan responden di atas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan
3. Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan
5. Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan

Diketahui bahwa hasil dari tanggapan variabel kinerja karyawan Y menyatakan hampir semua menjawab sangat setuju dimana skor totalnya ada 76 yang menjawab sangat setuju, kemudian 70 skor untuk setuju, dan 4 skor untuk netral sehingga dapat disimpulkan secara umum bahwa jawaban responden terhadap variabel Y didominasi sangat setuju dimana nilainya yaitu 147

### 4.3 Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 1) Uji Validitas

##### a. Uji validitas Lingkungan Kerja $X_1$

**TABEL 4.7**  
**UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA  $X_1$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner lingkungan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel lingkungan kerja.

##### b. Uji validitas Karakteristik Individu $X_2$

**TABEL 4.8**  
**UJI VALIDITAS KARAKTERISTIK INDIVIDU  $X_2$**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Karakteristik Individu ( $X_2$ )	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa kuisioner karakteristik individu ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan



pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel karakteristik individu.

### c. Uji validitas Kinerja Karyawan Y

**TABEL 4.9**  
**UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y**

Variabel	Indikator	Signifikan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa kuisisioner kinerja karyawan(Y) dinyatakan valid karena nilai *pearson correlation* berada pada nilai yang signifikan  $0,000 < 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuisisioner penelitian, mampu menginterpretasikan variabel kinerja karyawan.

### 2) Uji Realiabilitas Cronbach Alpa

Menurut Sujarweni (2017:239) mengatakan bahwa reabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*.

Sebuah kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan besarnya signifikansi yaitu sebesar 5%. Untuk menentukan

suatu instrumen reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan melihat kriteria berikut ini :

- 1)  $<0,6$  reliabilitasnya rendah
- 2)  $0,6 - 0,79$  reliabilitasnya dapat diterima
- 3)  $>0,8$  reliabilitasnya baik

**TABEL 4.10**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**RELIABILITY STATISTIC**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	13

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas yang merupakan hasil dari perhitungan di atas variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai memiliki nilai Koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,817$  yang dinyatakan reliabilitasnya baik.

#### 4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan bagaimana Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungannya sebagai berikut :

**TABEL 4.11**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,531			6,165	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,633	,113	,456	12,872	,000

	Karakteristik Individu (X2)	,266	,107	,162	7,791	,233
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Berdasarkan dari tabel 4.12 yang merupakan hasil analisa regresi linear berganda berikut ini merupakan persamaan regresi sebagai interpretasinya sebagai berikut :

$$Y = (0,531) + 0,633X_1 + 0,266X_2$$

Berikutnya, berikut ini merupakan penjabaran dari persamaan diatas :

(a) = 0,531 merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan karakteristik individu ( $X_2$ ). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan

b1 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel lingkungan kerja adalah 0,633. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja sebesar 0,633 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

b2 = merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel karakteristik individu adalah 0,266. Menunjukkan bahwa variabel penggunaan waktu kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan karakteristik individu

sebesar 0,266 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak di teliti pada penelitian ini

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja sebesar 0,633, dan variabel karakteristik individu sebesar 0,266,. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (lingkungan kerja dan karakteristik individu) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.12**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**  
**MODEL SUMMARY**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 <sup>a</sup>	.924	.918	,69584

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2)

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,924. Hal ini berarti keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama sebesar 92% terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 8% yang di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak ada pada penelitian ini.

#### 4.4 Pembuktian Hipotesis

##### 4.4.1 Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependennya. Berikut ini merupakan kriteria pengujiannya meliputi :

- 1) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu;
- 2) Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh X terhadap Y secara individu

$$Df = n - k$$

$T_{tabel} = df = 30 - 2 = 28$  dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 0,05 dibagi 2 menjadi 0,025 Uji t yang digunakan ialah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan yaitu  $t_{0,025} (28)$ . Adapun titik persentasi distribusi t ke 28 yaitu 2,04841

**TABEL 4.13**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,531			6,165	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,633	,113	,456	12,872	,000
	Karakteristik Individu (X2)	,266	,107	,162	1,791	,233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 25.0

Sebagaimana hasil Uji t di atas, berikut penjelasannya :

1. Dari hasil analisis data pada variabel Lingkungan Kerja  $X_1$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung  $12,872 > 2,048 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Dari hasil analisis data pada variabel Karakteristik Individu  $X_2$

Diketahui nilai signifikan untuk variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,233 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,791 > 2,048 t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

#### 4.4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Selain itu bisa dilakukan untuk mengetahui kesesuaian model regresinya, berikut ini merupakan bentuk hipotesisnya :

$H_a$  : Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_o$  : Tidak terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka diketahui bahwa ada pengaruh X terhadap Y secara simultan
- 2) Jika besarnya nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak ada pengaruh X terhadap Y secara simultan

Penjelasan :

$$df (N_1) = K-1 = 2-1 = 1$$

$$df (N_2) = n-k = 30-2 = 28$$

adapun titik distribusi f yang didapatkan yaitu 4,20

**Tabel 4.14**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,127	2	79,063	163,287	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13,073	27	,484		
	Total	171,200	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2)						

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ), dan karakteristik individu ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai sig  $0,000^b < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 163,287 > f_{tabel} 4,20$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel  $X_1, X_2$  secara simultan terhadap Y

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS versi 25.0. maka dapat diketahui secara parsial dari kedua variabel yang penulis teliti (Lingkungan kerja, dan Karakteristik Individu) terdapat satu variabel yang pengaruhnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil berdasarkan analisis uji t :

##### 1) Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  12,872 lebih besar dibanding dengan  $t_{tabel}$  2,048 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_1$  dapat diterima. Kesimpulannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisisioner variabel kondisi pekerjaan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas menjawab dengan sangat baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja agar lingkungan ditempat kerja menjadi bersih
2. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja agar dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat selesai tepat waktu
3. Tempat kerja saya menjamin keamanan dalam bekerja agar kondisi tempat kerja tetap aman dan kondusif
4. Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik agar suasana tempat kerja menjadi kondusif



## 2) Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ )

Nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel penggunaan waktu kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung} 1,791$  lebih kecil dibanding dengan  $t_{tabel} 2,043$  dengan tingkat signifikan  $0,233$  sehingga  $H_2$  dapat diterima kesimpulannya variabel karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. kuisisioner :

1. Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga pekerjaan yang selesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut
2. Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal yang baru sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh percaya diri
3. Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas sehingga pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan secara tim
4. Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data atau informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan sehingga saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan data dan informasi yang telah diberikan

## 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0 seperti pada tabel 4.13 secara simultan kedua variabel yang penulis teliti (lingkungan kerja dan karakteristik individu) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar  $163,287$  sedangkan nilai

$f_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 4,20. Karena signifikasnsi  $f_{hitung} 163,287 > f_{tabel} 4,20$  maka variabel (lingkungan kerja dan karakteristik individu) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kinerja karyawan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas responden menjawab dengan baik dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

1. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan supaya saya lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
2. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga saya lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan
3. Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja agar saya dapat mengemban tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan agar saya dapat lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas lebih dari target yang telah ditentukan
5. Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan agar saya memiliki pengetahuan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisisioner pada variabel kinerja karyawan. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Prgawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare”. Metode penelitian yang digunakan yaitu *mix methode* (gabungan antara kualitatif dan kuantitatif) dalam analisis data Data primer dan Data Sekunder. Dengan mengadakan wawancara narasumber dan membagikan kuisisioner kepada seluruh karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare yang menjadi responden, dengan menggunakan metode sampel jenuh sehingga mendapatkan 30 sampel. Hasil dari keseluruhan penelitian yang dibahas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, sedangkan variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel karakteristik individu
2. Berdasarkan uji f, bahwa variabel variabel (lingkungan kerja dan karakteristik individu) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Makassar

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan bagi pihak kampus terkait sebagai berikut :

1. Dalam rangka mempertahankan lingkungan kerja dan karakteristik individu maka perusahaan harus terus melakukan observasi mengenai lingkungan kerja dan juga karakteristik individu
2. Disarankan kepada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare untuk selalu memantau bagaimana lingkungan kerja perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arifuddin Mane, Indrayani Nur. 2019. *The Effect of The Work Environment on Employee Performance at PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Economics Bosowa Journal Edisi XXXII Oktober S/D Desember 2019
- Agung Prihantoro. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Kauawan*. Jurnal EMBA Vol 2 No 3.
- Akbar, F. H., Hamid, D. & Djudi, M., 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), XXXVIII(2), pp. 80-81.
- Asri Laksmi Riani. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Danang, Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Desi Nur. 2018. *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Kompensasi Bonus Terhadap Manajemen Laba*. Jurnal eProceeding of Management. ISSN 2355-9357, 2 (3): 3251-2358.
- Gibson, James, et.al. 1987. *Organization, Behaviour, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill Inc.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Handayani, Nurlia. 2018. *Kemampuan Adaptasi Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Psikologi Online. Vol 2, No 1 (2018).
- Indiyati, Dian, Asep Kurniawan, Medina Choirunnisa. 2018. *Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia*: Jurnal Pariwisata, Vol. 5 No. 3 September 2018. Hal 1-21.
- Ivancevich, Jhon M. 2018. *Human Resource. 8th Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.

Ricardianto, Prasadja. (2018). *“Human Capital Management”*. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.

Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press



**L**

**A**

**M**

**BOSOWA**

**I**

**R**

**A**

**N**





**KUESIONER PENELITIAN**

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/I : Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan  
Kelas III Kota Pare-Pare

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kota Pare-Pare”**. Untuk itu, perkenalkan saya :

Nama : Muhamma Nufi Ahadim

Nim/STB : 4518012087

Status : Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Bosowa  
Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini.

Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,  
Muhammad Nufi Ahadim

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki, ( ) Perempuan  
Usia :  
Pendidikan Terakhir:

**I. PETUNJUK PENGISIAN:**

A. Isilah pertanyaan sesuai dengan petunjuk dan beri tanda centang (✓) pada salah satu dari angka 1 hingga 5, sebagai berikut :

- 5 : Sangat Setuju
- 4 : Setuju
- 3 : Cukup Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 1 : Sangat Tidak Setuju

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA ( $X_1$ )

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja					
2	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
3	Tempat kerja saya menjamin keamanan dalam bekerja					
4	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik					

KUESIONER KARAKTERISTIK INDIVIDU ( $X_2$ )

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal yang baru					
3	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas					
4	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data atau informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan					

## KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	STS	ST	N	S	SS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Persentase %
1	Laki-Laki	23	77
2	Perempuan	7	23
	Jumlah	30	100

NO	Usia	Responden	
		Orang	Persentase %
1	21-30 Tahun	8	27
2	31-40 Tahun	14	47
3	41-50 Tahun	5	16
4	51-60 Tahun	3	10
	Jumlah	30	100

NO	Pendidikan	Responden	
		Orang	Persentase %
1	D3	15	50
2	S1	11	37
3	S2	3	10
4	S3	1	3
	Jumlah	30	100

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.918	.69584	.924	163.287	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.127	2	79.063	163.287	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.073	27	.484		
	Total	171.200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.531	3.006		6.165	.000
	X1	.663	.113	.446	12.872	.000
	X2	.266	.107	.211	1.791	.233

a. Dependent Variable: Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded a	0	.0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.0</b>

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	13

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,40	19,41	19,42	19,42	19,43
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,76	8,74	8,73	8,71	8,70
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,94	5,91	5,89	5,87	5,86
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,70	4,68	4,66	4,64	4,62
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,98	3,96	3,94
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,60	3,57	3,55	3,53	3,51
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,31	3,28	3,26	3,24	3,22
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,10	3,07	3,05	3,03	3,01
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,94	2,91	2,89	2,86	2,85
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,82	2,79	2,76	2,74	2,72
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,72	2,69	2,66	2,64	2,62
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,63	2,60	2,58	2,55	2,53
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,57	2,53	2,51	2,48	2,46
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,51	2,48	2,45	2,42	2,40
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,46	2,42	2,40	2,37	2,35
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,41	2,38	2,35	2,33	2,31
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,31	2,29	2,27
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,34	2,31	2,28	2,26	2,23
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,31	2,28	2,25	2,22	2,20
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,22	2,20	2,18
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,26	2,23	2,20	2,17	2,15
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,24	2,20	2,18	2,15	2,13
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,22	2,18	2,15	2,13	2,11
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,14	2,11	2,09
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,12	2,09	2,07
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25	2,20	2,17	2,13	2,10	2,08	2,06
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,09	2,06	2,04
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,08	2,05	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,13	2,09	2,06	2,04	2,01
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52	2,41	2,32	2,25	2,20	2,15	2,11	2,08	2,05	2,03	2,00
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51	2,40	2,31	2,24	2,19	2,14	2,10	2,07	2,04	2,01	1,99
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50	2,39	2,30	2,23	2,18	2,13	2,09	2,06	2,03	2,00	1,98
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,29	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,02	1,99	1,97
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37	2,29	2,22	2,16	2,11	2,07	2,04	2,01	1,99	1,96
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,11	2,07	2,03	2,00	1,98	1,95
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36	2,27	2,20	2,14	2,10	2,06	2,02	2,00	1,97	1,95
38	4,10	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,99	1,96	1,94
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34	2,26	2,19	2,13	2,08	2,04	2,01	1,98	1,95	1,93
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,04	2,00	1,97	1,95	1,92
41	4,08	3,23	2,83	2,60	2,44	2,33	2,24	2,17	2,12	2,07	2,03	2,00	1,97	1,94	1,92
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,03	1,99	1,96	1,94	1,91
43	4,07	3,21	2,82	2,59	2,43	2,32	2,23	2,16	2,11	2,06	2,02	1,99	1,96	1,93	1,91
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,95	1,92	1,90
45	4,06	3,20	2,81	2,58	2,42	2,31	2,22	2,15	2,10	2,05	2,01	1,97	1,94	1,92	1,89

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung