

# PENGARUH LINGKUNGAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PNS BALITSA LEMBANG

Rina Dwi Handayani

AKPAR BSI BANDUNG, [rina.rdh@bsi.ac.id](mailto:rina.rdh@bsi.ac.id)

## ABSTRACT

*Work environment in the company is an important factor for improving the performance, so expect employee satisfaction will be created. Morale is used to describe the overall atmosphere that is felt by employees in the company. The purpose of this paper is to see the influence of the working environment and morale to employee performance. Performance is the result of work that produces results, and the effect is important for the achievement of corporate objectives. The population in this study is a Civil Servant BALITSA Lembang with a sample of 40 respondents using purposive sampling. Results of the study are known regression analysis equation  $Y = 6,087 + 0,350X_1 + 0,329X_2$  means that if the environment variables  $X_1$ , morale variables  $X_2$ , not executed properly, and then the value of the performance was 6,087.  $\beta_1 = 0.350$ , every increase environmental variables ( $X_1$ ) of 1 unit, hence increasing the performance was 0.350, assuming other variables remain.  $\beta_2 = 0,329$ , every increase morale variable ( $X_2$ ) of 1 unit, hence increasing the performance was 0.239, assuming other variables remain. Variable coefficients  $t_{hitung}$  was 2,080; variable ( $X_2$ ) was 1,884. ( $t_{tabel}$  amounting to 2.028). Then only the environment variables are significant effect on employee performance. Coefficient  $F_{hitung} = 10.028$  greater than  $F_{tabel} = 4.08$ . The environment and morale that jointly have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained in the processing of data at 0,455. Means the environment and morale can explain variations or changes in the performance of employees 45.5%, while 54.5% is explained by other variables outside the model. The results of analysis of a performance will be good, if aided by the emergence of factors that determine optimum performance.*

**Key Words:** Work Environment, Morale, Employee Performance.

## ABSTRAK

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan faktor penting untuk peningkatan kinerja, sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan akan tercipta. Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam perusahaan. Tujuan dari penulisan ini adalah melihat pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang menghasilkan hasil, dan berpengaruh penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS BALITSA Lembang dengan sampel 40 responden secara *purposive sampling*. Hasil penelitian analisis regresi diketahui persamaan  $Y = 6,087 + 0,350X_1 + 0,329X_2$ , artinya apabila variabel lingkungan  $X_1$ , semangat kerja  $X_2$ , tidak dilaksanakan dengan baik, maka nilai kinerja sebesar 6,087.  $\beta_1 = 0,350$ , setiap kenaikan variabel lingkungan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja 0,350, asumsi variabel lain tetap.  $\beta_2 = 0,329$ , setiap kenaikan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka meningkatkan kinerja 0,239, asumsi variabel lain tetap. Koefisien  $t_{hitung}$  variabel ( $X_1$ ) sebesar 2,080; variabel ( $X_2$ ) sebesar 1,884. ( $t_{tabel}$  sebesar 2,028). Maka hanya variabel lingkungan saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien  $F_{hitung} = 10,028$  yang lebih besar dari  $F_{tabel} = 4,08$ . Lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam pengolahan data sebesar

0,455. Berarti lingkungan dan semangat kerja dapat menjelaskan variasi atau perubahan kinerja pegawai 45,5%, sedangkan 54,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil analisis diketahui suatu kinerja menjadi baik, jika dibantu oleh faktor yang menentukan timbulnya kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja menurut (Nitisemito A. , Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi, 2001:183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya menurut (Siagian, 2000:138) kondisi kerja karyawan yang tepat supaya karyawan perusahaan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan terlebih lagi pada saat jam kerja akan mempengaruhi semangat dan keunggulan kerja pegawai sehingga kinerjanya meningkat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

(Handoko, 2004:192) menyatakan bahwa lingkungan dimana perusahaan beroperasi akan terus mengalami perubahan, perusahaan swasta maupun negeri harus secara terus menerus memberikan tanggapan atas perubahan demikian kalau tidak kemungkinan akan mengalami kegagalan, sebagian hubungan antara perusahaan dan lingkungan tempat beroperasinya memerlukan perhatian khusus. Jadi selain faktor lingkungan kerja, semangat kerja pegawai juga berdampak pada kinerja pegawai dimana semangat kerja, penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh semangat kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut

mempunyai semangat kerja rendah. Dengan lingkungan yang kurang menentumkan karyawan tersebut mempunyai semangat yang dianggap rendah.

Menurut Moekijat pakar manajemen yang dikutip kembali oleh (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002:427) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Jadi dapat diartikan bahwa semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya, secara menyeluruh. Oleh karena itu, semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat maksimal.

Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja akan berdampak pada kinerja pegawai dimana kedua variabel tersebut saling berpengaruh dimana kinerja pegawai Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang menuai hasil, dan berpengaruh penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan suatu hasil yang memuaskan perusahaan dan karyawan itu sendiri, tetapi kinerja yang buruk akan menjatuhkan perusahaan dan menggulingkan perusahaan sehingga tujuan untuk kemajuan tidak bisa tercapai. Kinerja pegawai akan berjalan dengan baik bila

mana, kualitas kehidupan, kebutuhan, lingkungan kerja, dsb bisa terpenuhi. Untuk itu kinerja pegawai yang sesuai sangat dibutuhkan perusahaan demi tercapainya tujuan bersama dengan maksud agar kepentingan perusahaan dan mensukseskan visi dan misi perusahaan kearah yang lebih maju. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Balai Penelitian Tanaman Sayuran (BALITSA) Lembang Kabupaten Bandung Barat, sebagai Unit Kerja dibawah Pusat Penelitian dan Pengembangan Hortikultura, dimana tugasnya adalah melaksanakan penelitian sayuran.

Fasilitas penelitian memegang peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan dan mutu hasil penelitian untuk menghasilkan inovasi teknologi pertanian. Badan Litbang Pertanian telah dilengkapi dengan berbagai fasilitas penelitian yang cukup memadai. Sehingga seluruh jajaran Kepala Balai dan Pegawai yang berada di Balitsa ini harus memiliki kinerja kerja yang baik, dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan semangat kerja.

Hasil pengamatan internal Balitsa sebesar 70% Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di lingkup Balitsa berfokus pada program Badan Litbang Pertanian dalam usahanya menyediakan inovasi teknologi baru guna memenuhi kebutuhan pengguna yang terus berkembang sejalan dengan dinamika lingkungan strategis. Asumsi yang digunakan hasil pengamatan adalah adanya pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja. Faktor lingkungan yang ada di tempat kerja mereka seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sangat berdampak pada semangat kerja. Hasilnya adalah dari segi kedisiplinan, absensi, konsentrasi kerja, hasrat untuk terus maju, rasa tanggung jawab mencapai nilai optimal terhadap pekerjaannya, sehingga berpengaruh terhadap kinerja menghasilkan varietas unggul, alsintan, dan produk lainnya, seperti vaksin, bibit ternak, tool kit, peta, dan sebagainya. Sebesar 30% PNS tidak terpengaruh oleh

lingkungan kerja dan semangat kerja. Padahal asumsi dari Kepala Balai dan Pegawai PNS BALITSA menyatakan bahwa tempat atau lokasi balai ini sudah tepat didaerah dataran tinggi dengan temperature dan kelembaban udara yang sudah sesuai.

Kurangnya pengawasan dari atasan, dan juga faktor lingkungan dimana PNS secara internal maupun eksternal kurang diperhatikan, sehingga semangat kerja kerap kali menurun. Hal ini membutuhkan perhatian ekstra dari pimpinan maupun pegawai PNS yang ada dilingkungan tersebut untuk penanggulangan peningkatan kembali kinerja pegawai.

## KAJIAN LITERATUR

### Lingkungan Kerja

Dibawah ini ada beberapa pandangan atau pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Menurut (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai kelompok maupun perseorangan.

Sedangkan menurut (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan

bawahan. Menurut (Nitisemito A. , Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi, 2001:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat Kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
- 10.Keamanan di tempat kerja

#### **Semangat Kerja**

Menurut Moekijat seorang pakar manajemen terdahulu yang dikutip kembali oleh (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002:427) dalam bukunya menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka

karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuantinggi.

Menurut (Saifudin, 2002:180) semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja.

Jadi semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

#### **Nilai-Nilai Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Nilai-nilai yang mempengaruhi semangat kerja dilihat dari indikator berikut:

##### **1. Presensi/Absensi**

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam sesuatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

##### **2. Kerjasama**

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (menurut Westra). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.

##### **3. Kepuasan Kerja**

Menurut (Martoyo, 2000:142), Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan begitu kepuasan kerja di nilai Sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

##### **4. Kedisiplinan**

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun

tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Lateiner yang dikutip L. Sri Soekemi RB dkk, dan kemudian dikutip kembali oleh (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002:431) dalam bukunya, menyatakan bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja di antaranya:

- a. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- b. Sikap terhadap pimpinan.
- c. Hasrat untuk maju.
- d. Perasaan telah diperlakukan secara baik.
- e. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
- f. Kesadaran akan tanggungjawabnya terhadap pekerjaannya.

**Kinerja**

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2000:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut (Gomes, 2003:142) mengemukakan pengertian kinerja adalah *Outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Timple (dalam (Mangkunegara, 2000:67)): faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Fakor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

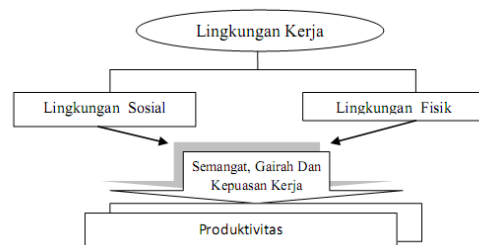
Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

**Hubungan Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan**

Kutipan (Moekijat, 1997:136) menyebutkan *Morale is an individual group attitude toward work and the work environment* (Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja, menganggap bahwa karyawannya perlu diikutserakan untuk kepentingan perusahaan agar tujuan organisasi terlaksana sehingga patut diberi perhatian, kemudian dalam melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan berhak untuk usaha-usahanya lebih dikenal dan dihargai.

Menurut (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002:155) dalam Skema Desain Lingkungan kerja yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit (semangat) dalam bekerja. Dimana dalam mendesain lingkungan kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia-manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial. Dengan kata lain lingkungan fisik dan lingkungan sosial ditempat kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

Berikut adalah Gambar Skema Desain Lingkungan Kerja:



**Gambar 1**

Skema Desain Lingkungan Kerja  
 Sumber: (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002:155)

**METODE PENELITIAN**

Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 74 pegawai.
2. Penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin sebesar 40 responden.
3. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu sampel dipilih berdasarkan penilaian peneliti bahwa yang bersangkutan adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitian (*Judgment Sampling*).
4. Alat analisis data yang digunakan adalah:
  - a. Uji validitas
  - b. Uji reliabilitas
  - c. Analisis regresi berganda
  - d. Uji t
  - e. Uji F
  - f. Koefisien Determinasi
  - g. Uji Asumsi Klasik
5. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden.

**PEMBAHASAN**

**A. Populasi dan Sampel**

Penelitian ini mengambil populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Balai Penelitian Tanaman Sayuran (BALITSA) Lembang Kabupaten Bandung Barat yang berjumlah 74 orang. Berikut adalah tabel populasi penelitian (Tabel 1).

**Tabel 1**  
Populasi PNS BALITSA

No	Golongan	Populasi / Pendidikan (orang)				
		S3	S2	S1	D3	Jumlah
1	GOL.IV	9	7	11		27
2	GOL.III	1	8	32	6	47
JUMLAH		10	15	43	6	74

(Sumber data: Unit Kerja Balitsa Mei 2012 )

Penentuan jumlah sampel yang peneliti pakai, dari sejumlah pegawai dilakukan secara acak dengan cara mengundi pada kertas kecil-kecil, kita tuliskan nomer subyek, satu nomer untuk setiap kertas, kemudian kertas digulung. Dengan tanpa prasangka mengambil 40 gulungan kertas, sehingga nomer-nomer tertera yang

terambil itulah yang merupakan subjek sampel penelitian peneliti.

Sedangkan sampel penelitian 40 ditentukan dengan metode *proportional stratified random sampling* sejumlah orang yang ditentukan dengan rumus Slovin menggunakan  $e = 10\%$ , sehingga:

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

di mana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = error (%) atau toleransi terhadap ketidaktepatan

$$n = \frac{74}{1 + 74(0.1)^2} = 40$$

Untuk mengantisipasi adanya jumlah responden yang tidak mengisi atau mengembalikan kuisoner maka peneliti memberikan kuesioner kepada responden dengan jumlah sampel 60, kemudian akan diambil 40 secara acak.

**B. Instrumen Penelitian**

Variabel Bebas adalah variabel stimulus atau prediktor atau variabel antecedent, dimana yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan semangat kerja (X2). Berikut adalah instrument penelitian untuk variabel bebas (Tabel 2).

**Tabel 2**  
Instrumen dan Indikator Variabel Bebas

Variabel	Instrumen	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan	Kejelasan
		Kemudahan
	Ventilasi/Udara	Kesegaran
		Kesejukan
	Kebisingan	Suara Mesin
		Kegaduhan
	Kebersihan	Kenyamanan
		Kerapihan
	Keamanan	Ketenangan
		Label Keselamatan
Musik	Relaksasi	
	Kesemangatan	
Semangat Kerja (X2)	Konsentrasi Kerja	Ketelitian
		Hasrat untuk Masju
	Kepuasan Kerja	Absensi Tanggung Jawab

Sumber: Hasil Olah Penulis

Variabel terikat yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini yakni,

Kinerja pegawai dengan menunjukkannya melalui pelaksanaan penelitian komponen teknologi sistem dan usaha agrabisnis tanaman sayuran, dengan terus meningkatkan pelayanan teknik kegiatan penelitian tanaman sayuran.

Penyusunan instrument penelitian dari tiap-tiap variabel bebas dan variabel terikat disajikan pada tabel berikut (Tabel 4) beserta kisi-kisinya.

### C. Uji Coba Instrumen Penelitian

Untuk mengkualifikasi data yang diperoleh dari sejumlah dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, maka perlu adanya skala pengukuran data. Skala pengukuran data yang digunakan adalah Skala Likert yang mana skala ini digunakan untuk mengukur moral, sikap, pendapat dan persepsi perseorangan atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan di ukur, dijabarkan menjadi sub variabel tersebut dijadikan komponen-komponen yang terukur, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan kemudian dijawab oleh responden.

Jawaban sebagai item instrument mempunyai kategori dari sangat positif, (nilai tinggi), sampai sangat negatif (nilai rendah), yang dapat berupa kata-kata. Nilai tertinggi diberi skor (5), dan nilai paling rendah diberi skor (1), yaitu pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
Pembobotan Nilai Untuk Jawaban  
Responden untuk Kuisioner

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Pernyataan Negatif</b>
<b>Sangat Setuju (SS)</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Setuju (S)</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Ragu-Ragu (R)</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju (TS)</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Sangat Tidak Setuju (STS)</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Sumber: Hasil Olah Penulis Referensi  
Skala Likert

**Tabel 4**  
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan Jumlah Pernyataan		
			(+)	(-)	Total
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Lingkungan Kerja Fisik	- kelembaban	1,2	3,4	4
		- Kebisingan	5,6,7	8,9,10	
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	- Hubungan komunikasi antar pegawai dengan pegawai	11,12,13	14,15,16	6
		- Hubungan komunikasi pegawai dengan atasan	17,18	19,20	4
Jumlah			10	10	20
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Semangat kerja tinggi 2. Semangat Kerja rendah	- Tingkat absensi yang tinggi	1.2	3.4	4
		- Tingkat produktivitas Rendah	15,16	17,18	4
Jumlah			10	10	20
Kinerja Pegawai (Y)	Efektifitas Kerja	- Kualitas Kerja	1,2,3	4,5,6	6
		- Kemampuan memanfaatkan sumber daya	7,8	9,10	4
	Hasil Kerja	- Kecakapan	11,12,13	19,20	6
		- Ketelitian	17,18		4
Jumlah			10	10	20

Sumber: Hasil Olahan Penulis

**D. Pengolahan Data**

Hasil perhitungan data untuk variabel lingkungan adalah rata-rata=2,506; median=2,500; modus=2,30; standart deviasi=0,2652; variance=0,0703; range=1,20; terendah=1,80; tertinggi=3,00. Dari distribusi frekuensi ini dapat diketahui bahwa variabel lingkungan (X<sub>1</sub>) berada pada klasifikasi tinggi, yaitu berkisar antara 2,50-2,75 dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 2,506. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi lingkungan (Tabel 5).

**Tabel 5**  
Distribusi Frekuensi Lingkungan

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,67	Rendah	1	2,5
1,68 – 2,43	Sedang	13	32,3
2,35 – 3,00	Tinggi	26	65,0
Jumlah		40	100,00

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

Hasil perhitungan data untuk variabel semangat kerja adalah rata-rata=2,485; median=2,520; modus=2,50; standart deviasi=0,3290; variance=0,1082; range=1,50; terendah=1,50; tertinggi=3,00. Variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>) berada pada klasifikasi tinggi. Dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2, 485. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi semangat kerja (Tabel 6).

**Tabel 6**  
Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,67	Rendah	1	2,5
1,68 – 2,43	Sedang	11	27,3
2,35 – 3,00	Tinggi	28	70,0
Jumlah		40	100,00

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

Hasil perhitungan data untuk variabel lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja adalah rata-rata=2,540, median=2,591, modus=2,70, standart



deviasi=0,2872, variance=0,0823, range=1,10, terendah=1,0, tertinggi=3,00. Variabel Lingkungan (X1) dan Semangat kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) berada pada klasifikasi tinggi dengan nilai rata-rata secara keseluruhan 2,591. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja (Tabel 7).

**Tabel 7**

Distribusi Frekuensi Lingkungan (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Interval	Kriteria	Frekuensi	Persentase
1,00 – 1,67	Rendah	0	0,0
1,68 – 2,43	Sedang	10	25,0
2,35 – 3,00	Tinggi	30	75,0
Jumlah		40	100,00

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas disini menggunakan taraf signifikansi pada  $\alpha=5\%$ . Suatu item dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r kritis. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa butir-butir yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel bebas dan terikat adalah valid kecuali butir 10 pada variabel lingkungan (X1).

Suatu instrumen disebut reliabel jika koefisien  $\alpha$  (alpha) lebih besar dari 0,600. Dari hasil pengolahan data, Variabel Lingkungan (X1) memiliki koefisien  $\alpha = 0,7723$  ; variabel semangat kerja (X2) memiliki koefisien  $\alpha = 0,7699$ . Dan variabel Kinerja (Y) memiliki koefisien  $\alpha = 0,6715$ . Variabel (X1) dan Variabel (X2) terhadap Variabel (Y) memiliki koefisien  $\alpha = 0,6775$ . Dengan demikian diputuskan bahwa butir-butir yang digunakan sebagai instrument variabel adalah reliabel atau konsisten.

**Persamaan Regresi Berganda**

Persamaan regresi yang diperoleh dari pengolahan data adalah sebagai berikut  $Y = 6,087 + 0,350X1 + 0,329X2$ . Dengan hasil  $a = 6,087$ , artinya apabila variabel

lingkungan X1, semangat kerja X2, tidak ada dilaksanakan dengan baik, maka nilai kinerja sebesar 6,087.  $\beta_1 = 0,350$ , artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel lingkungan (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,350, dengan asumsi variabel lain tetap.  $\beta_2 = 0,239$ , artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel semangat kerja (X2). Sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,239, dengan asumsi variabel lain tetap. Apabila secara bersama-sama dilaksanakan variabel X1 dan variabel X2, sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,928.

**Uji Statistik t**

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh koefisien t hitung: variabel lingkungan (X1), sebesar  $0,005 < 0,05$ ; yang berarti  $H_0$  di terima. Besarnya pengaruh variabel lingkungan terhadap kinerja sebesar 2,506%.

**Uji statistik F**

Uji statistik F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai F ini hasil perhitungan besar daripada nilai  $F_{tabel}$ , maka hipotesis alternatif diterima, sehingga model dikatakan baik atau tepat atau variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien  $F_{hitung} = 10,028$  yang lebih besar dari  $F_{tabel} = 4,08$ . Dengan demikian diputuskan bahwa lingkungan, semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,591%.

**Koefisien determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh dalam pengolahan data sebesar 0,455. Berarti lingkungan, dan semangat kerja, dapat menjelaskan variasi atau perubahan kinerja pegawai sebesar 45,5%, sisanya sebesar 54,5%,

dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji normalitas**

Koefisien Jarque-Bera yang diperoleh yaitu sebesar 0,117769. Koefisien ini lebih besar dari 0,05 sehingga diputuskan bahwa residual berdistribusi normal.

##### **b. Uji Multikolinearitas**

Variabel lingkungan (X1) memiliki VIF = 1,616 dan Tolerance 0,619. Variabel semangat Kerja (X2) memiliki VIF = 1,501 dan Tolerance = 0,666. Hasil tersebut menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas pada model. Uji multikolinearitas model Klein's yaitu dengan membandingkan nilai R<sup>2</sup> model regresi lengkap dengan R<sup>2</sup> model *Auxiliary Regression* untuk variabel lingkungan (X1) sebesar 0,381, untuk variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,334. Dengan demikian diketahui nilai R<sup>2</sup> model regresi lengkap lebih besar dari model *Auxiliary Regression* pada masing – masing variabel, sehingga disimpulkan tidak ada masalah multikolinearitas pada model.

##### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas disini menggunakan metode LM (*Lagrang Multiplier*).  $LM = R^2 \times N$ , dimana R<sup>2</sup> diperoleh dari regresi terhadap Y estimasi dan N adalah besarnya observasi. Apabila R<sup>2</sup> x N lebih kecil dari 9,2 maka standart error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika R<sup>2</sup> x N lebih besar dari 9,2 maka standart error mengalami heteroskedastisitas. R<sup>2</sup> hasil pengolahan data adalah sebesar 0,01. Dengan N = 40, maka  $LM = R^2 \times N$  ( $0,01 \times 40 = 0,4$ ). Karena LM lebih kecil dari 9,2 maka diputuskan bahwa dalam model regresi ini standart error (e) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

##### **d. Uji Otokorelasi**

Koefisien d Durbin-Watson yang diperoleh dari pengolahan data yaitu sebesar 1,618. Koefisien tersebut berada di antara 1,5 sampai 2,5 ( $1,5 < 1,619 < 2,5$ ) sehingga diputuskan

bahwa model tidak terjadi masalah otokorelasi.

Lingkungan kerja yang kondusif akan lebih meningkatkan kinerja karyawan daripada keuntungan dan komisi lainnya. Lingkungan tempat kerja dan budaya kerja yang baik akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang dianggap seharusnya dilakukannya, dengan demikian akan mengakibatkan timbulnya tindakan atau perilaku positif yang akan memberikan hasil kinerja tertentu.

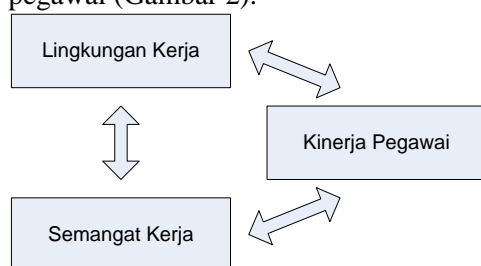
Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainnya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Begitu juga sebaliknya, jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjan pegawai-pegawai dengan semangat kerja yang tinggi merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja, menganggap bahwa karyawannya perlu diikutserakan untuk kepentingan perusahaan agar tujuan organisasi terjalankan sehingga patut diberi perhatian, kemudian dalam melakanakan pekerjaan tersebut karyawan berhak untuk usaha-usahanya lebih dikenal dan dihargai.

Jadi, dalam situasi perusahaan, semangat dihubungkan dengan perasaan seorang pegawai terhadap

jenis pekerjaan yang dilakukannya, terhadap hubungan horizontal dengan rekan-rekan kerjanya, terhadap martabat dan statusnya dalam perusahaan, serta hubungan vertikal dengan atasan dalam perusahaan. Semangat adalah gabungan perasaan-perasaan ini, digabungkan dengan reaksi terhadap jam kerjanya, penghasilannya, pengawasan, kebijaksanaan dan praktek-praktek kepegawaian dari atasan, dan kondisi-kondisi lingkungan kerja lainnya yang memengaruhi semangat kerja karyawan.

Terdapat suatu keterkaitan antara lingkungan kerja dan semangat kerja yang dapat menaikkan dan menurunkan tingkat kinerja seorang karyawan. Berikut gambaran pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai (Gambar 2).



**Gambar 2**

Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Sumber: Kerangka Pemikiran Penulis

Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, terbukti uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel semangat kerja diperoleh  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Besarnya pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja sebesar 2,485%

Suatu kinerja akan menjadi baik dan maksimal dibantu oleh faktor yang menentukan timbulnya kerja keras yang maksimal. Pengaruh lingkungan dan semangat kerja PNS BALITSA Lembang Kabupaten Bandung Barat diperoleh dari penelitian maupun studi terhadap 74 pegawai, bahwa lingkungan dimana mereka bekerja tergolong berpengaruh sangat tinggi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

semangat kerja pegawai tergolong dalam kategori sedang atau cukup baik. Secara individual hanya lingkungan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS BALITSA Lembang Kabupaten Bandung Barat. Sedangkan variabel semangat kerja, secara individual tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa proses penciptaan kinerja di instansi pemerintah tersebut, sangat ditentukan oleh faktor lingkungan.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan terhadap kinerja, hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel lingkungan diperoleh  $0,005 < 0,05$ , yang berarti bahwa  $H_0$  diterima. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan terhadap Kinerja sebesar 2,506%.
2. Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, terbukti uji hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel semangat kerja diperoleh  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima. Besarnya pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja sebesar 2,485%.
3. Koefisien Fhitung = 10,028 < Ftabel = 4,08. Dengan demikian bahwa lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 2,591%.

Kepala Balai seyogyanya harus terus memperhatikan lingkungan kerja, baik itu sarana dan prasarannya, serta keamanan yang nantinya sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja Pegawai yang ada di lingkup Balitsa. Upaya meningkatkan semangat kerja dapat ditempuh dengan cara melalui peningkatan kesejahteraan pegawai. Disisi lain diharapkan pegawai dapat melaksanakan kerja dan wewenang dengan penuh semangat kerja yang tinggi dan tanggungjawab.

**REFERENSI**

- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, H. 2004. *Lingkungan Kerja dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV.Pioner Jaya.
- Nitisemito, A. 2000. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. 2001. *Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi*. Bandung: PT.Aditama.
- Saifudin, A. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sedarmawati. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. P. 2000:138. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT.Gunung Agung.
- Tohardi, A. 2002. *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT.Pustaka Binaman Pressindo.