

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN**

SKRIPSI



Oleh:

**SELVINA YULIANTI
NPM 202141014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi**

Oleh:

**SELVINA YULIANTI
NPM 202141014**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
(BKPSDM) Kabupaten Bulungan

Nama Mahasiswa : Selvina Yulianti

NPM : 202141014

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi
Pembimbing

Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN. 11.191179.01

Penguji 1



Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M
NIDN: 11.080189.03

Penguji 2



Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN: 11.050573.02

Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak
NIDN: 11.050573.02

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wiryawan, S.T., M.M
NIDN : 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN**

Yang disusun oleh Selvina Yulianti, NPM 202141014 Telah disetujui dan dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 10 Juli 2025

TIM PENGUJI

Pembimbing : **Dedik Wiryawan, S.T., M.M**

NIDN : 11.191179.01



Penguji 1 : **Ika Niswatin Budiarti, S.Psi., M.M**

NIDN : 11.080189.03



Penguji 2 : **Dewi Qomariah Imelda, M.M. Ak**

NIDN: 11.050573.02



Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, M.M.Ak

NIDN : 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wiryawan, S.T. M.M

NIDN : 11.191179.01

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang 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 dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dan Gelar Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tanjung Selor, 10 Juli 2025

Mahasiswa

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown. It features the Garuda Pancasila emblem in the center. To the left of the emblem, the number '10000' is printed vertically. Below the emblem, the words 'METEKA TEMPEL' are printed. At the bottom of the stamp, the serial number '11CAMX265975702' is visible. A handwritten signature in black ink is written over the right side of the stamp.

Selvina Yulianti

RIWAYAT HIDUP

Selvina Yulianti, yang lahir pada tanggal 12 Juli 2003 di Tanjung Selor. Merupakan putri ketiga/terakhir dari Bapak Hamid Yusuf dan Ibu Jumiati. Memulai Pendidikan tingkat taman kanak-kanak di Raudhatul Athfal Al Ikhlas Tanjung selor dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun yang sama melanjutkan tingkat dasar di SDN 010 di Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan sekolah menengah pertama di SMPN 007 Tanjung Selor, dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan Pendidikan sekolah tingkat atas di SMAN 1 Tanjung Selor Kalimantan Utara dan berhasil menyelesaikan sekolah pada tahun 2021. Setelah tamat sekolah pada tahun 2021 berhasil masuk diperguruan tinggi Universitas Kaltara Tanjung Selor dengan memilih Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Tanjung Selor, 10 Juli 2025

Manajemen



Selvina Yulianti

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrobbil al amin segala puji dan syukur Penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan. Secerca Karya Kecilku Ini Kupersembahkan Kepada :

Ayahanda Tersayang Hamid Yusuf dan Ibu Tercinta Jumiati telah melahirkan penulis ke dunia ini dan telah membesarkan serta merawat penulisdengan penuh cinta dan kasih sayang dan yang selalu tak henti-henti nya mendoakan penulis

Serta keluarga besar yang saya cintai

Ayak Majid yang senantiasa selalu meberikan dukungan, semangat dan do'a di setiap langkah perjuangan saya.dan Alhamarhumah Macik ku tercinta yang telah lebih dahulu berpulangnyanya ke sisi-Nya. Walau kini tak lagi bersama, kenangan dan kasih sayang mu tetap hidup dalam hati

Kakakku tersayang, Selvi Novianty terima kasih atas cinta, dukungan dan tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan doa-doa yang tulus.

Sahabat sedari SD hingga SMA ku Nursifa dan Yulia Iriwanti, yang telah support penulis dan meyemangati sampai saat ini

Sahabat-sahabatku di perkuliahan Nurul Atiqah dan Renita, yang tak henti-henti nya mensupport dan menyemangati penulis hingga detik ini dan selalu menemani disaat suka maupun duka

Temen-Teman Satu Almamaterku Terkhusus Sahabat-Sahabatku Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah puji dan Syukur penulis limpahkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, petunjuk, pengetahuan, serta karunian-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam penulis junjungkan kepada junjungan kita Nabi Agung Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari jaman kejahiliyahan menuju jalan terang benderangi.

Penulis skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN**

Bersama ini pula dengan segala kerendahan hati, secara khusus peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Didi Ardiansyah, S.TP., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara
2. Dewi Qomariah Imelda, M.M.Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara
3. Dedik Wiryawan, ST.MM, selaku ketua Jurusan Manajemen. Sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis guna menyempurnakan skripsi.
4. Seluruh dosen dan staf akademik Fakultas Universitas Kaltara yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti Pendidikan.

5. Seluruh responden yang telah membantu mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Allah SWT.
6. Orang tua tercinta, Bapak Hamid Yusuf dan Ibu Jumiati, yang selalu menjadi sumber kekuatan, do'a dan semangat dalam setiap langkah hidup penulis. Setiap perjuangan dalam penyusunan karya ini tidak lepas dari motivasi yang selalu di berikan oleh orang tua. Terima kasih telah mengajarkan arti kesabaran, keikhlasan, dan kerja keras.
7. Kakakku tersayang, Selvi Novianty yang selalu menjadi tempat berbagi cerita, penyemangat dan sumber inspirasi dalam banyak hal.
8. Sahabat sejak SMP, Nursifa dan Yulia Iriawanti, terima kasih atas persahabatan yang tidak pernah pudar. Kalian adalah bagian dari cerita hidup penulis yang penuh warna.
9. Sahabat seperjuangan di bangku perkuliahan, Nurul Atiqah dan Renita, terima kasih telah menjadi teman dalam belajar, berbagi cerita, tawa, semangat dan tangis selama masa kuliah. Kebersamaan kalian sangat berarti dan akan selalu penulis kenang.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah banyak memotivasi dan membantu selama ini. Atas segala bantuan, motivasi, bimbingan, dan juga pengarahan yang telah diberikan semoga mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Penulis masih menyadari banyak kekurangan dalam penulisan ini, dan menulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

ABSTRAK

Selvina Yulianti, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan. Mahasiswa Berkuliah di Universitas Kaltara dibawah bimbingan Bapak Dedik Wiryawan, S.T, M.M.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan. Jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 35 responden. Pengumpulan data berupa kuesioner, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SPSS versi 23.

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan dari hasil Uji t nilai signifikan dapat dilihat $0,048 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemudian ditemukan bahwa secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan dengan hasil Uji t nilai signifikan dapat dilihat $0,209 > 0,05$ yang berarti Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga ditemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17.809 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Selvina Yulianti, "The Influence of Work Environment and Work Morale on Civil Servant (PNS) Performance at the Bulungan Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). Student studying at the University of North Kalimantan under the guidance of Mr. Dedik Wiryawan, S.T., M.M."

The purpose of this study was to determine whether the Work Environment and Work Morale influence Employee Performance. The method used in this study was quantitative. The population and sample were employees of the Bulungan Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The number of respondents was 35. Data collection was conducted using a questionnaire, and the data analysis technique used in this study was SPSS version 23.

The results showed that the Work Environment partially had a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the t-test results, the significance value was $0.048 < 0.05$, indicating that the work environment partially influences employee performance. It was then found that partially, Work Morale has a positive but insignificant effect on Employee Performance. Based on the results of the t-test, the significance value can be seen at $0.209 > 0.05$, which means that Work Morale does not significantly influence Employee Performance. Third, it was found that the Work Environment and Work Morale have a simultaneous effect on Employee Performance. Based on the results of the F-test, the calculated F-value is 17.809 with a significance of $0.000 < 0.05$, which means that the Work Environment and Work Morale have a simultaneous effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Environment, Work Morale, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan.....	5
1.4 Manfaat	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	12
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	14
2.3 Semangat Kerja	15
2.3.1 Pengertian Semangat Kerja	15
2.3.2 Aspek-aspek Semangat Kerja.....	16
2.3.3 Indikator Semangat Kerja.....	17

2.4 Kinerja Pegawai	18
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	18
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	19
2.4.3 Tujuan Kinerja	19
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai	20
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis	26
2.7 Kerangka Konseptual	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Metode Pengumpulan Data	33
3.5 Definisi Operasional variabel	33
3.6 Sumber Data	35
a. Data Primer	35
b. Data Sekunder	35
3.7 Instrumen Penelitian	35
3.7.1 Uji validitas	35
3.7.2 Uji Reabilitas	36
3.8 Metode Analisis Data	36
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	37
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.10 Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Objek Penelitian	42
A. Struktur Organisasi	43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.2.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	47

4.2.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	48
4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan terakhir	50
4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	52
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	53
4.3.1 Uji Validitas	54
4.3.2 Uji Reabilitas.....	55
4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
4.4.1 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	57
4.4.2 Deskriptif Variabel Semangat Kerja (X2)	60
4.4.3 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
4.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.5.1 Uji Normalitas	66
4.5.2 Uji Multikolinearitas	68
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
4.7 Hasil Uji Hipotesis	72
4.7.1 Uji t (Uji Parsial)	72
4.7.2 Uji F (Uji Simultan)	75
4.7.3 Koefisien Korelasi dan Berganda.....	77
4.8 Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
3.1 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi	31
3.2 Skala <i>Likert</i> untuk Instrumen penelitian	33
3.3 Definisi Operasional Variabel	34
4.1 Daftar Nama Pegawai BKPSDM	45
4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	48
4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia	49
4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	51
4.5 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	52
4.6 Hasil Uji Validitas	54
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	56
4.8 Tabel Nilai dan Predikat	57
4.9 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	58
4.10 Deskriptif Variabel Semangat Kerja.....	60
4.11 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	63
4.12 Nilai Normalitas Shapiro wilk	67
4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.16 Uji Parsial (Uji t).....	73
4.17 Uji Simultan (Uji F)	76
4.18 Uji Korelasi dan Determinasi.....	78

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	29
4.1 Lokasi Penelitian BKPSDM	42
4.2 Bagan Struktur BKPSDM Kabupaten Bulungan	44
4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	48
4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia	50
4.5 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	51
4.6 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	53
4.7 Uji Normalitas Lingkungan Kerja (X1)	66
4.8 Uji Normalitas Semangat Kerja (X2).....	66
4.9 Uji Normalitas Kinerja Pegawai	67
4.10 Hasil Pengujian Hipotesis	78

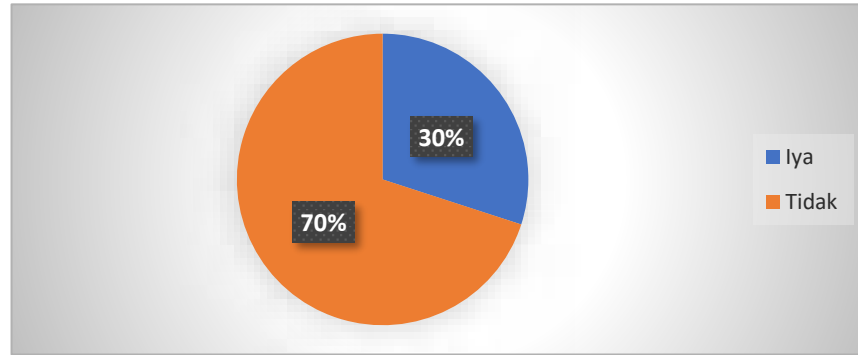
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Bulungan, Tanjung Selor, merupakan salah satu elemen penting dalam pembangunan daerah. Sebagai Ibukota Kalimantan Utara, Tanjung Selor memiliki posisi strategis dalam pembangunan wilayah, khususnya dalam mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, inovatif, dan berdaya saing untuk mendukung percepatan pembangunan daerah. BKPSDM berperan sebagai penggerak utama dalam pengembangan Kepegawaian SDM, baik bagi aparatur pemerintahan maupun masyarakat umum. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang mereka tempati. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung aktivitas pekerjaan akan memberikan dampak positif terhadap semangat dan kinerja pegawai. Menurut Suhardi (2019), Lingkungan Kerja merupakan segala menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi pegawai pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Pada saat observasi pertama peneliti melihat bahwa lingkungan kerja di BKPSDM masih kurang tata letak ruang kerja yang ada saat ini masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung Semangat Kerja, dan kenyamanan pegawai secara maksimal.

Adapun fenomena yang ditemukan maka peneliti ingin mengetahui semakin mendalam, sehingga peneliti mengajukan 1 Pertanyaan yaitu: Apakah Lingkungan kantor saat ini sangat meningkatkan semangat kerja anda dalam bekerja?. Dalam Hal ini adalah pegawai di BKPSDM yaitu sebanyak 10 Orang.



Gambar 1.1

Hasil jawaban responden pegawai BKPSDM

Sumber: Penelitian Awal 2025

Dan Adapun hasil observasi awal peneliti menemukan 70 % yang menjawab tidak dan 30% yang menjawab iya. Hasil jawaban responden pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa Di BKPSDM Kabupaten Bulungan, tata letak ruang kerja yang ada saat ini masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai secara maksimal. Saat ini, salah satu masalah utama yang terlihat adalah tata letak ruangan yang kurang optimal, di mana beberapa perabot seperti lemari diletakkan pada posisi yang menghalangi akses dan pandangan, tata letak ruang kerja yang ada saat ini masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai secara maksimal seperti penempatan lemari yang menghalangi aliran udara dari AC. Akibatnya, ruangan menjadi terasa panas dan kurang nyaman, meskipun kipas angin telah ditambahkan sebagai solusi sementara. Selain itu, divisi yang bergerak di bidang teknologi informasi (IT) dan pengelolaan data saat ini masih berbagi ruang dengan bidang lain. Hal ini tidak hanya mengurangi efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada kebutuhan khusus ruangan tersebut. Divisi IT memerlukan lingkungan kerja yang

lebih dingin dan terisolasi untuk menjaga performa peralatan elektronik seperti server, komputer, dan perangkat jaringan lainnya. Pemisahan ruang bagi divisi IT menjadi prioritas agar mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, tanpa terganggu oleh aktivitas lain di sekitar. Di sisi lain, sedang berlangsung tahap pembangunan laboratorium komputer di area kantor. Meskipun pembangunan ini merupakan langkah positif untuk mendukung kemajuan fasilitas, aktivitas konstruksi tersebut menghasilkan suara bising yang mengganggu konsentrasi dan ketenangan pegawai.

Sedangkan semangat kerja pegawai BKPSDM saat ini berkaitan dengan pemerataan kesempatan dalam pengembangan kompetensi pegawai, khususnya melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) serta bimbingan teknis (bimtek). Peluang untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti diklat dan bimtek tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan secara merata. Pegawai BKPSDM memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan, namun tidak memiliki ruang ataupun kesempatan untuk itu, karena kegiatan-kegiatan tersebut sangat bergantung pada adanya anggaran serta kebijakan dari pimpinan dan tidak semua pegawai memiliki akses yang setara terhadap kesempatan ini. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang juga turut mempengaruhi proses peningkatan kompetensi. Seperti, dalam hal penggunaan aplikasi desain seperti *Canva* yang sebenarnya dapat mendukung kinerja dan kreativitas pegawai. Namun karena keterbatasan anggaran, pegawai hanya dapat mengakses versi gratis yang memiliki banyak keterbatasan fitur, sedangkan versi *Pro* yang lebih optimal tidak dapat digunakan karena tidak tercantum dalam alokasi anggaran, *canva* berfungsi sebagai alat bantu desain yang memudahkan pembuatan berbagai konten visual mereka seperti poster presentasi hingga konten untuk media sosial mereka seperti

Instagram, Facebook dan media sosial lainnya, *canva* juga sangat menunjang pekerjaan pegawai terutama dalam hal mendesain dan mempublikasikan konten media sosial yang menarik dan mudah dipahami oleh masyarakat. Dengan demikian penggunaan *canva* terutama versi *pro* sangat penting, akses terhadap versi *pro* akan sangat menunjang semangat kerja pegawai dalam menghasilkan konten yang lebih berkualitas. Menurut Wahjono (2019) Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ada beberapa permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja BKPSDM Kabupaten Bulungan, seperti tata letak ruang kerja yang kurang optimal, belum terpisahnya ruangan untuk divisi dengan kebutuhan khusus seperti IT, serta tidak meratanya kesempatan dalam pengembangan kompetensi pegawai melalui diklat dan bimtek sehingga berkurangnya semangat kerja pegawai. Kondisi ruang kerja yang kurang nyaman dan tidak mendukung produktivitas, ditambah dengan keterbatasan sarana prasarana serta kurangnya ruang terhadap pelatihan, membuat berkurangnya semangat kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang dan Fenomena diatas, maka peneliti tertarik mengambil Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM kabupaten bulungan ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM kabupaten bulungan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM kabupaten bulungan ?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM kabupaten bulungan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM kabupaten bulungan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) BKPSDM kabupaten bulungan.

1.4 Manfaat

1. Bagi penulis, Berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang masalah Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Akademis, penelitian ini bisa menjadi tambahan referensi atau bahan bacaan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mempelajari tentang bagaimana lingkungan kerja dan semangat kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan mereka.
4. Bagi penelitian lanjutan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama Perusahaan, karyawan dan Masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Shaleh (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan pengembangan, pengompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai aspek penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan evaluasi terhadap tenaga kerja dalam suatu organisasi. Selain itu MSDM juga berperan dalam pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integritas, serta pemeliharaan tenaga kerja agar tetap produktif dan berkontribusi optimal.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020) terdapat 11 fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, penorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberitahuan.

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan Perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan Perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

f. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

h. Pengintegrasian (integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Perusahaan agar tercipta kerja sama saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

j. Kedisiplinan (Dicipline)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian (Separation)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu Perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen sumber Daya Manusia

Adapun pendapat menurut para ahli salah satunya menurut Cushway dalam oleh Edy Sutrisno (2017), berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara illegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Maka dari tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Suhardi (2019) lingkungan kerja merupakan segala menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut.

Menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala aspek yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, serta berpengaruh terhadap kinerja dan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja mencakup peralatan, metode, serta kondisi tempat kerja yang dapat memengaruhi produktivitas baik secara individu maupun kelompok.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar indikator Lingkungan Kerja dibagi jadi:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pegawai

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu Perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Darmawan (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis

karyawan akan bertahan didalam Perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Wahjono (2019) Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik.

Busro (2018) Semangat Kerja adalah kondisi atau perilaku baik individu maupun kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik.

Menurut Anaroga dalam Busro (2018) Semangat Kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik

Disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu kondisi batin atau sikap positif, baik secara individu maupun kelompok, Semangat kerja mencerminkan adanya dorongan dari dalam diri untuk bekerja secara giat, tekun, dan penuh kesenangan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kecepatan dan hasil kerja yang lebih baik.

2.3.2 Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Manullang dalam Busro (2018), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1. Disiplin yang tinggi

Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu bersemangat dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Kualtias untuk bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Dengan kata lain, orang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Ketahananmalangan seseorang dalam menghadapi berbagai persoalan pekerjaannya, akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan kata lain, orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang bahwa masa yang akan datang akan jauh lebih baik dibandingkan hari ini, akan dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan dari berbagai kegagalan. Orang yang mempunyai kualitas bertahan juga tidak pernah akan menyerah, walau kegagalan telah berulang kali dialami.

3. Kekuatan untuk melawan frustasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi untuk menyerah. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis, tidak pernah memandang keberhasilan dengan mata

sebelah, bahkan tidak pernah mundur selangkah pun apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4. Semangat berkelompok

Kemampuan kerja berkelompok merupakan kemampuan yang tidak dimiliki orang. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang menerima karyawan hanya yang mempunyai kemampuan kerja kelompok, apalagi untuk mengerjakan pekerjaan di lapangan, seperti sales dan pekerjaan di lapangan lainnya. Kemampuan kerja kelompok merupakan keharusan (keniscayaan). Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerja kelompok akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut

2.3.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut ada (Bintoro & Daryanto, 2017) empat indikator semangat kerja antara lain :

1. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya

2. Kekuatan untuk melawan frustrasi

adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memiliki sifat pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukarankesukaran didalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.

4. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar pegawai. Dengan adanya semangat kerja maka para pegawai akan saling bekerja sama, tolong menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Jadi semangat kerja disini menunjukkan adanya kesedian untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Budiasa (2021) Kinerja Pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Menurut Sutrisno (2016) Kinerja Pegawai atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi

kualitas maupun kuantitas. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia serta perilaku kerjanya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan secara optimal.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Rismawati, (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

2.4.3 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2016) Tujuan kinerja Pegawai pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja

6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016) Adapun indikator-indikator kinerja pegawai meliputi antara lain:

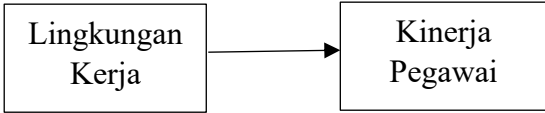
1. Kualitas Kerja, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang lebih dahulu telah dilakukan yang dapat membantu penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu dapat dijadikan untuk acuan dan dapat sebagai sebuah pertimbangan untuk melihat seberapa pengaruh hubungan antar variabel yang memiliki kesamaan dalam penelitian. Begitu pula dengan penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dengan variabel mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai yang bisa diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang tersedia.

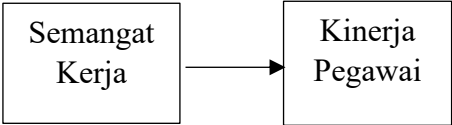
Tabel 2.1

Nama Peneliti	Joni Sapriyanto
Tahun dan Judul Jurnal	(2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor camat kecamatan sako kota Palembang
Model	 <pre> graph LR A[Lingkungan Kerja] --> B[Kinerja Pegawai] </pre>

Populasi dan Sampel	63 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan sako kota Palembang.
Yang dirujuk dalam Penelitian ini	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

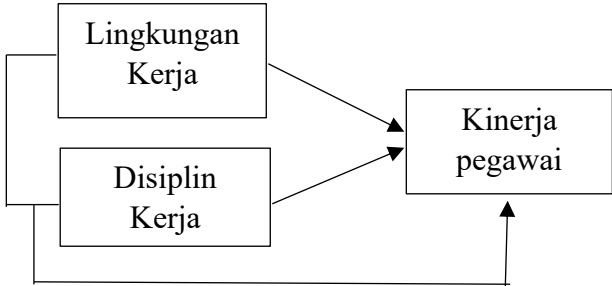
sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2.2

Nama Peneliti	Nikmatul Husna
Tahun dan Judul Jurnal	(2022) Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dsitrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur
Model	 <pre> graph LR A[Semangat Kerja] --> B[Kinerja Pegawai] </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi 147 Orang dan sampel 50 orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian bahwa Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Yang dirujuk dalam penelitian ini	Semangat kerja terhadap kinerja pegawai

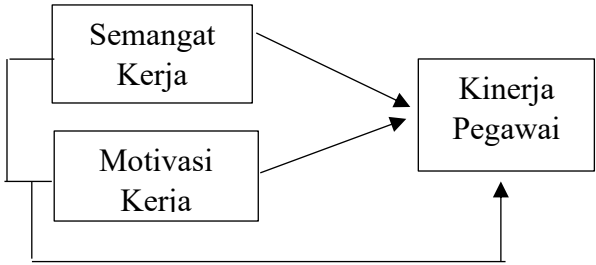
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2.3

Nama Penelitian	Ria Anggraini
Tahun dan Judul Jurnal	(2023) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Riau
Tujuan penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Riau
Model	 <pre> graph LR A[Lingkungan Kerja] --> D[Kinerja pegawai] B[Disiplin Kerja] --> D </pre>
Populasi dan Sampel	90 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan provinsi Riau
Yang di rujuk dalam penelitian ini	lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

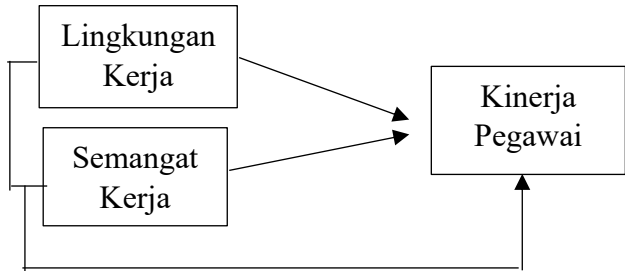
Tabel 2.4

Nama Peneliti	Rinni Hermita, Agussalim M, Susi Yulianty
Tahun dan Judul Jurnal	(2023) Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupten Agam
Tujuan Penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupten Agam
Model	 <pre> graph LR SK[Semangat Kerja] --> KP[Kinerja Pegawai] MK[Motivasi Kerja] --> KP SK --- MK MK --- SK </pre>
Populasi dan Sampel	63 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Yang di rujuk dalam penelitian ini	Semangat Kerja dan terhadap Kinerja Pegawai
------------------------------------	---

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Tabel 2.5

Nama Peneliti	Fajar Azhari, Tri Darmawati, Benny Usman
Tahun dan Judul Jurnal	(2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang
Tujuan Penelitian	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang
Model	 <pre> graph LR A[Lingkungan Kerja] --> D[Kinerja Pegawai] B[Semangat Kerja] --> D C[] --> D subgraph Box [] A B end style C fill:none,stroke:none </pre>
Populasi dan Sampel	46 Orang
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Yang di rujuk dalam Penelitian ini	Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja
------------------------------------	---

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

2.6 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut Menurut Suhardi (2019). Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh Joni Sapriyanto (2023) terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan sako kota Palembang.

Berdasarkan teori dari uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

2.6.2 Hubungan Antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wahjono (2019) Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah dibuktikan oleh peneliti Nikmatul Husna (2022) terdapat Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. Hal ini dibuktikan dari Hasil penelitian bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan teori dari uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

2.6.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Suhardi (2019), lingkungan kerja merupakan segala menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Menurut Wahjono (2019) Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai telah dibuktikan oleh peneliti Fajar Azhari, Tri Darmawati, Benny Usman terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

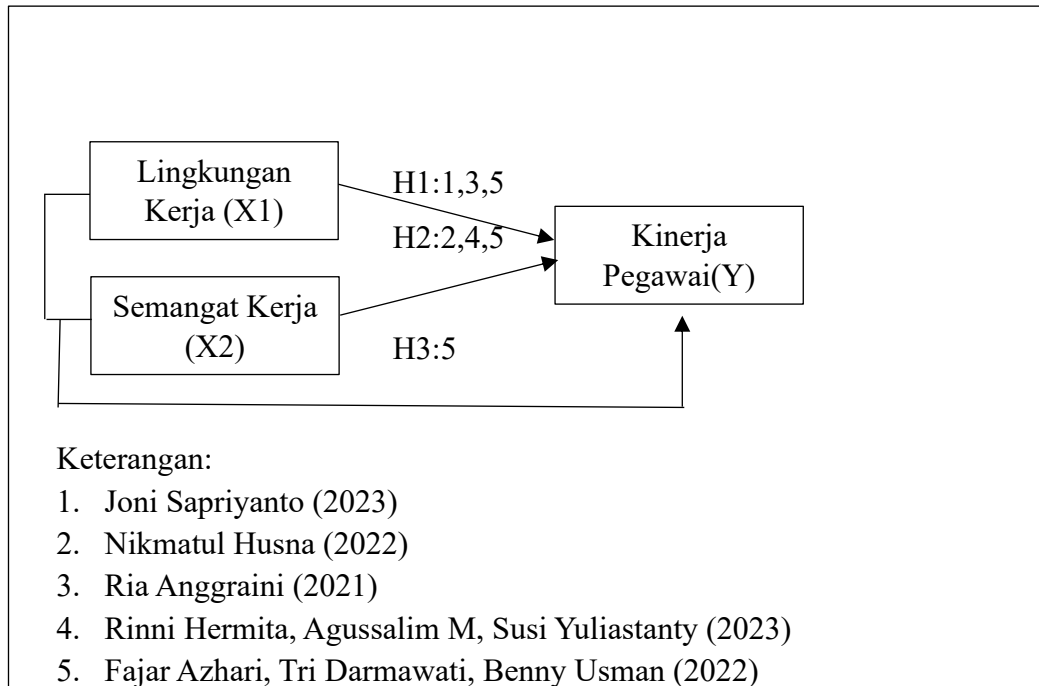
Berdasarkan teori dari uraian diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independent, dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan andasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis seperti yang tersaji dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber dikembangkan untuk penelitian (2025)

Gambar kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis diatas dapat dijelaskan, bahwa dalam penelitian ini terdapat variabel yaitu: Dimana variabel Lingkungan Kerja adalah variabel *independent* (bebas), Semangat Kerja adalah variabel *independent* (bebas) sedangkan Kinerja Pegawai adalah variabel *dependen* (terikat).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang sudah dibangun menjadi model penelitian.

Langkah-langkah proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti diawali dengan penelitian awal untuk menyelidiki permasalahan yang ada pada objek penelitian. Setelah itu dilanjutkan dengan studi pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori dari penelitian-penelitian sebelumnya dan hasil penelitian empiris yang menjadi dasar untuk membangun model penelitian. Ini diikuti oleh observasi dan wawancara ditempat, pengumpulan data primer menggunakan survey yaitu tentang Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini mencoba untuk melihat apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan

Adapun pelaksanaan penelitian skripsi ini direncanakan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi
Tahun 2025

Waktu Kegiatan	Tahun 2024				Tahun 2025																													
	Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Observasi Awal																																		
pengajuan Judul																																		
Penyusunan proposal																																		
seminar proposal																																		
Penyebaran kuesioner																																		
Analisis/ Pengolahan data																																		
Penyusunan skripsi																																		
sidang skripsi																																		

Sumber: Dirancang untuk penelitian ini (2024)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneltian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yaitu berjumlah 35 Orang. Karena jumlah pegawai 35 orang maka populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang dipilih dalam penelitian ini yaitu dengan sampling jenuh (*sensus*). Menurut Sugiyono (2022) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 35 Orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2017) pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam angket ini terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dan pertanyaan yang dijawab adalah makna pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2020). Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori, yaitu:

Tabel 3.2Skala *Likert* untuk Instrumen Penelitian

Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono 2020)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi adalah kegiatan penelitian dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek di lapangan.
- b. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden.
- c. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk di jawab secara tertulis oleh responden.

3.5 Definisi Operasional variabel

Untuk mengetahui bahwa mekanisme penelitian berjalan optimal, setiap variabel harus didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi fungsional variabel merupakan hasil pemetaan kerangka acuan konseptual yang dibangun menjadi konsep fungsional mulai dari variabel, dimensi, indikator, dan skala pengukuran serta sumber referensi. Setelah definisi operasional dijelaskan dengan jelas, itu harus dimasukkan dalam tabel definisi operasional variabel untuk menjelaskan pemetaan.

Tabel 3.3**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja <p>Menurut Budiasa (2021)</p>
Semangat Kerja (X2)	Semangat Kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik. Menurut Wahjono (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegairahan 2. Kekuatan untuk melawan frustrasi 3. Kualitas untuk bertahan 4. Semangat kelompok <p>Menurut Bintaro & Daryanto (2017)</p>
Kinerja Pegawai (Y)	“Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian <p>Menurut Robbins (2016)</p>

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

3.6 Sumber Data

Sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020) data primer merupakan Sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data secara langsung yaitu dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Bulungan

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder didapatkan dari sumber yang dapat mendukung penelitian antara lain dari dokumentasi dan literatur. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku-buku acuan yang berhubungan dengan penelitian ini, jurnal, artikel dan situs internet.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2022) Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas adalah Tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Menurut Sugiyono (2022) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: “Teknik analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan”.

Dalam penelitian ini, metoda pengolahan data menggunakan komputer dengan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 23. SPSS digunakan untuk bertujuan dalam mendapatkan hasil perhitungan yang akurat serta cepat dalam pengolahan data. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam menggunakan tabel agar sistematis untuk menganalisis dan lebih mudah dipahami.

Adapun pengujian yang dilakukan dalam SPSS 23 meliputi Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) adalah uji persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan juga konsisten. Sebaliknya apabila hasil uji asumsi klasik tidak memenuhi kriteria asumsi maka model regresi yang diuji akan menjadi sulit untuk diinterpretasikan karna memberikan makna bias. Maka dari itu uji asumsi klasik memiliki tujuan meneliti data apakah memenuhi syarat untuk bisa diteliti lebih lanjut. Beberapa alat uji dalam uji asumsi klasik adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitis, uji multikolineraritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan Uji *Shapiro-wilk* apabila jumlah sampel kurang dari 50 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineraritas

Uji Multikolineraritas Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) digunakan untuk menguji sebuah model regresi mengenai ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara

variabel independennya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independent, berarti terdapat suatu masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel, bisa dilihat melalui VIF (*variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dengan ketemuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolineritas antar variabel.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada Multikolineritas antar variabel.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residua.

Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) regresi berganda adalah sebagai berikut:

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan

nilainya). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan tiga atau lebih variabel, yang terdiri atau satu variabel terkait dan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a: Konstanta

X₁: Lingkungan Kerja

X₂: Semangat Kerja

X₃: Kinerja Pegawai

β₁: Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

β₂: Koefisien Regresi Variabel Semangat Kerja

β₃: Koefisien Regresi Variabel Kinerja Pegawai

e: Error

3.10 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan

tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k$. Kriteria pengujian:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai data analisis yang diperoleh dari hasil penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada para responden, dimana dalam penelitian ini yaitu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan. Keseluruhan kusioner yang disebarkan berjumlah 35 responden. Dalam melakukan analisis data ini, penelitian menggunakan bantuan program SPSS 23. Seluruh hasil dari perhitungan komputer akan dilampirkan pada halaman lampiran.

4.1 Gambaran Objek Penelitian

BKPSDM (Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Bulungan adalah lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kabupaten Bulungan. BKPSDM ini berkedudukan Jl. Agatish, Tj. Selor Hilir, Kec. Tj. Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

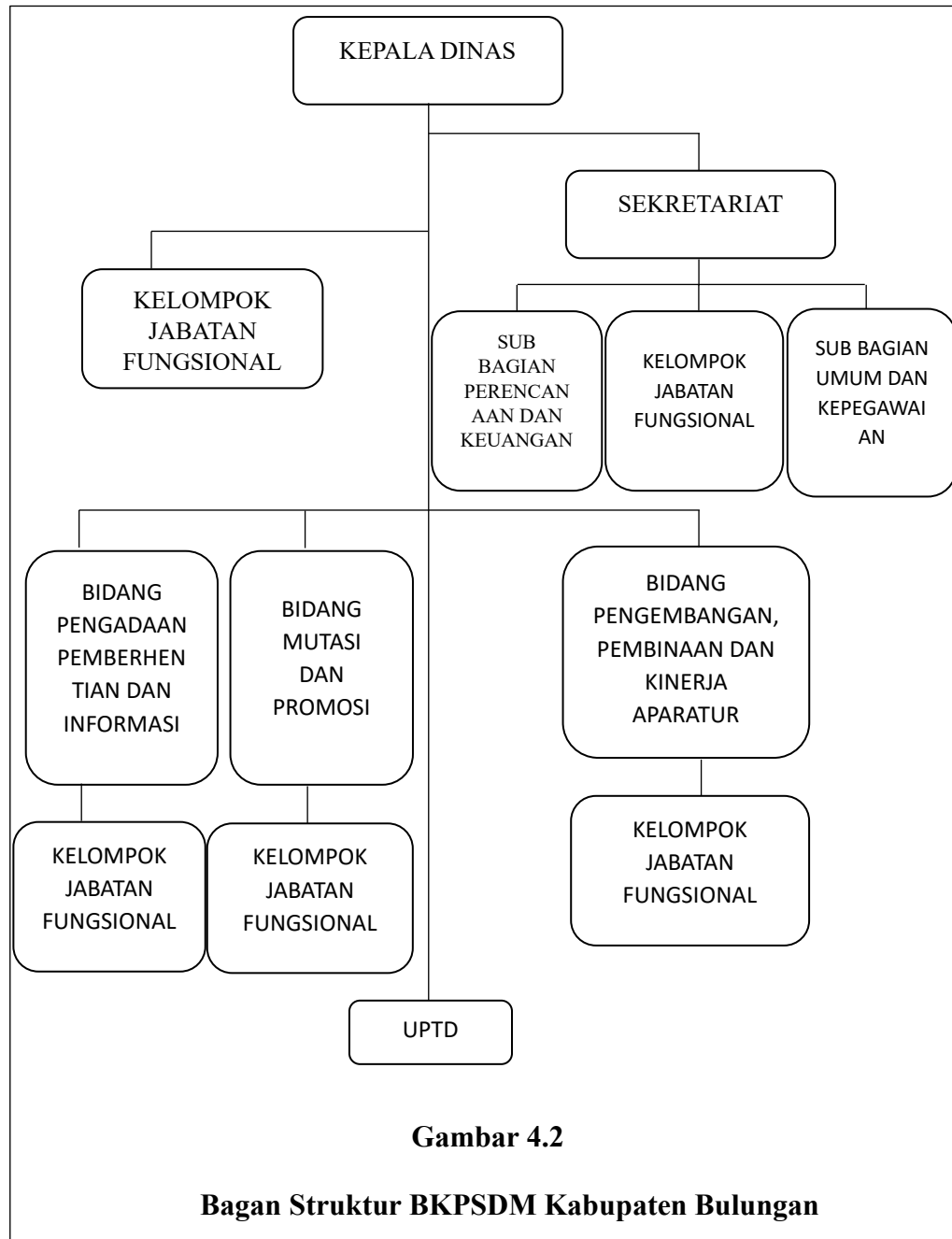


Gambar 4.1
Lokasi Penelitian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan

Sumber: Dokumentasi Penelitian (2025)

A. Struktur Organisasi

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahkan,
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi membawahkan kelompok Jabatan Fungsional;
4. Bidang Mutasi dan Promosi membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional;
5. Bidang pengembangan, Pembinaan dan Kinerja Aparatur membawahkan Kelompok Jabatan Fungsional:
6. Kelompok Jabatan Fungsional; dan atau
7. UPTD



Gambar 4.2

Bagan Struktur BKPSDM Kabupaten Bulungan

Sumber: Data (BKPSDM) Kabupaten Bulungan

Tabel 4.1**Daftar Nama Pegawai BKPSDM Kabupaten Bulungan**

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Nurdiana, S.Kom	Perempuan	Kepala BKPSDM
2	Julia Wahdaniah, S.E	Perempuan	Sekretaris BKPSDM
3	Rinawaty, S.Pd	Perempuan	Kabid Pengadaan, Pemberhentian & Informasi BKPSDM
4	Agus Hartono, S.IP	Laki-laki	Kabid Mutasi & promosi
5	Sri Heryani, S.E	Perempuan	Kabid Pengembangan Pembinaan & Kinerja Aparatur
6	Sasmiati Savitri, S.Ap	Perempuan	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda Penata
7	Anisah, S.E	Perempuan	Subbag Perencanaan & Keuangan BKPSDM
8	Nila Faridah, S.IP	Perempuan	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
9	Ripani, S.E	Laki-laki	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
10	Nina Pratiwi, S.H	Perempuan	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
11	Agung Wijayanto	Laki-laki	Pranata Komputer Muda
12	Aulia Rahman Wahyudi	Laki-laki	Penata Kelola Sistem& Teknologi Informasi Penata1

13	Aslamiah, S.E	Perempuan	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda
14	Zahariah, S.E	Perempuan	Kassubbag Umum & Kepegawaian
15	Kamariah, S.E	Perempuan	Penelaah Teknis Kebijakan
16	Edho Valdano, S.E	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
17	Eko Rahmandani, S.Kom	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
18	Suwardi, S.E, M.AP	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
19	Salawati, S.Sos	Perempuan	Penelaah Teknis Kebijakan
20	Widyaksono, S.STP.,M.Tr.,A.P.	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
21	Wahyono, S.E	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
22	Aliansyah, S.IP	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
23	Imanulyaqin,A.Md	Perempuan	Pengelolaan Data & Informasi
24	Anna Prasetyawati, S.Psi	Perempuan	Penelaah Teknis Kebijakan
25	Edy Agustiawan	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
26	Dewi Madu Sauriyah, S.Sos	Perempuan	Analisis SDM Aparatur Ahli Pertama
27	Nurhayati	Perempuan	Pengadministrasi Perkantoran
28	Salbiah	Perempuan	Pengadministrasi Perkantoran

29	Badaruddin, S.IP	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
30	Sriningsih, S.E	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
31	Dimas Bharata Adji, S.AP	Laki-laki	Penelaah Teknis Kebijakan
32	Amiruddin Amrie	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran
33	Nurmila, S.E	Perempuan	Penelaah Teknis Kebijakan
34	Asmiah S.E	Perempuan	Penelaah Teknis Kebijakan
35	Mohammad jupri	Laki-laki	Pengadministrasi Perkantoran

Sumber: Data (BKPSDM Kabupaten Bulungan)

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai di Bkpsdm kabupaten bulungan. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian dengan kuesioner. Dan dari hasil penelitian ini diperoleh karakteristik yang dibagi berbagai Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

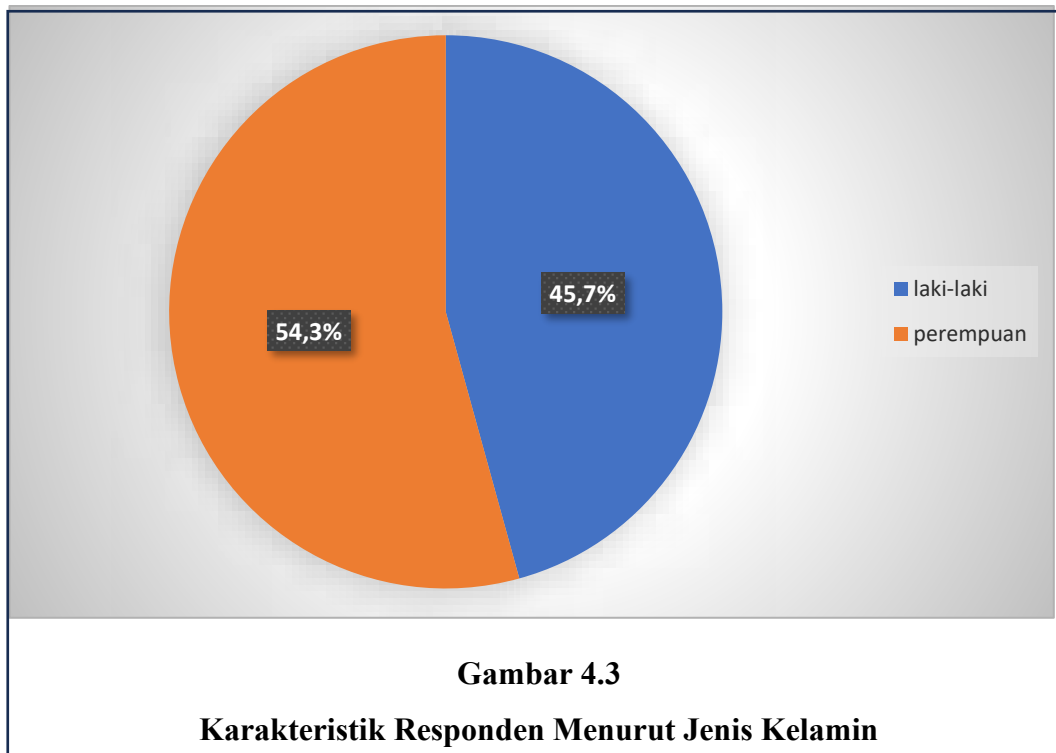
Dalam penelitian karakteristik responden menurut jenis kelamin jumlah responden yang diteliti 35 orang, pengambilan data di lakukan di BKPSDM kabupaten bulungan, adapun hasil yang diperoleh menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	16	45.7%
2	Perempuan	19	54,3%
TOTAL		35	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2025)



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dapat disimpulkan dari tabel 4.2 dan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah 35 responden yang mengisi kuesioner, berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 16 Responden atau 45,7% selanjutnya yang paling banyak adalah perempuan yaitu 19 responden atau 54,3%

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

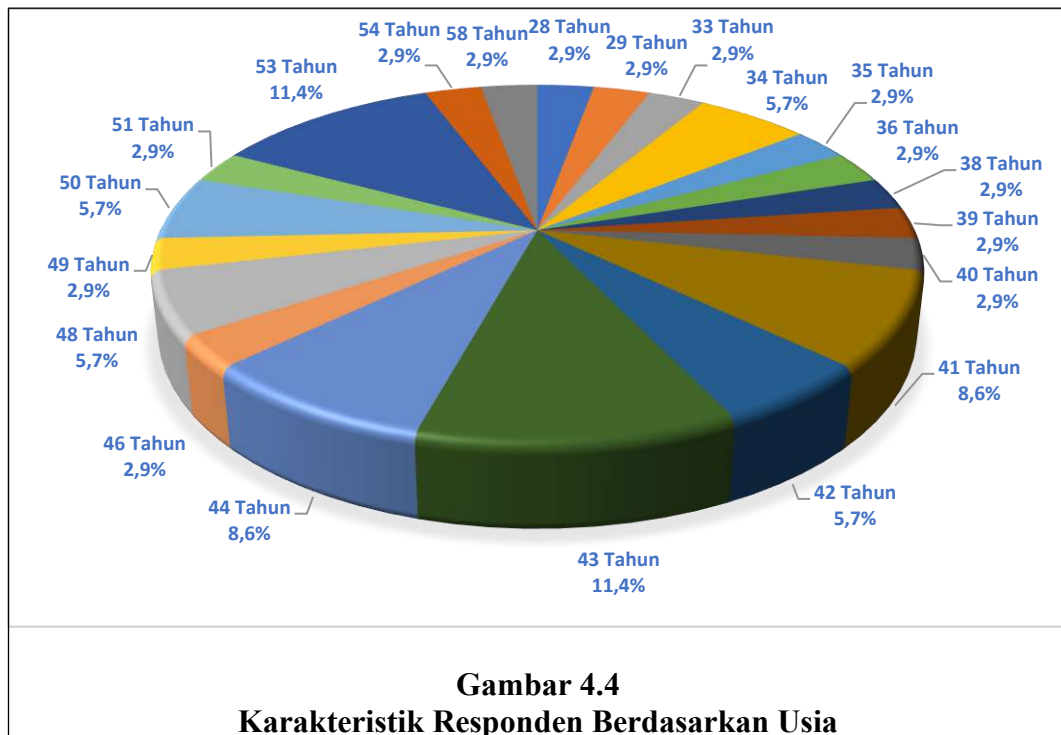
Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner, gambaran karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah	Presentase
1	28 Tahun	1	2,9%
2	29 Tahun	1	2,9%
3	33 Tahun	1	2,9%
4	34 Tahun	2	5,7%
5	35 Tahun	1	2,9%
6	36 Tahun	1	2,9%
7	38 Tahun	1	2,9%
8	39 Tahun	1	2,9%
9	40 tahun	1	2,9%
10	41 Tahun	3	8,6%
11	42 Tahun	2	5,7%
12	43 Tahun	4	11,4%
13	44 Tahun	3	8,6%
14	46 Tahun	1	2,9%
15	48 Tahun	2	5,7%
16	49 Tahun	1	2,9%
17	50 Tahun	2	5,7%
18	51 Tahun	1	2,9%
19	53 Tahun	4	11,4%
20	54 Tahun	1	2,9%
21	58 Tahun	1	2,9%
TOTAL		35	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2025)



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari Tabel 4.3 dan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak yaitu berusia 43 dan 53 tahun sebanyak 4 responden atau 11,4%, kemudian yang berusia 41 dan 44 tahun sebanyak 3 responden atau 8,6%, setelah itu yang berusia 34,42,48, dan 50 tahun sebanyak 2 responden atau 5,7%, dan yang paling rendah responden berusia 28,29,33,35,36,38,39,40,46,49,51,54,dan 57 tahun sebanyak 1 responden atau 2,9%.

4.2.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

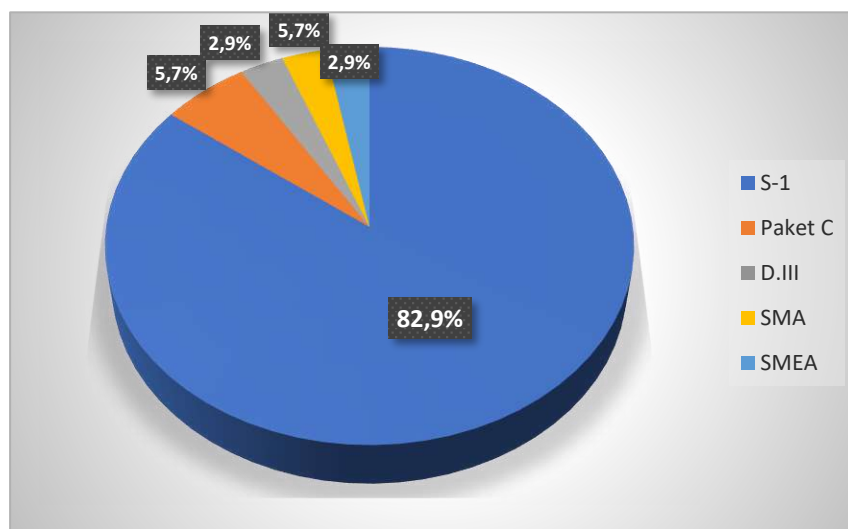
Dalam penelitian ini karakteristik responden menurut pendidikan terakhir jumlah responden yang diteliti 35 orang. Adapun hasil yang diperoleh menurut pendidikan terakhir yang menjawab dapat dilihat di tabel 4.4

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	S-1	29	82,9%
2	Paket C	2	5,7%
3	D.III	1	2,9%
4	SMA	2	5,7%
5	SMEA	1	2,9%
TOTAL		35	100%

Sumber: Hasil Penelitian (2025)



Gambar 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat jumlah pendidikan terakhir yaitu S-1 sebanyak 30 Responden atau 82,9%, Kemudian Paket C dan SMA sebanyak 5,7%, dan yang paling kecil pendidikan terakhir yaitu D.III dan SMEA yang berjumlah 1 responden atau 2,9%.

4.2.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

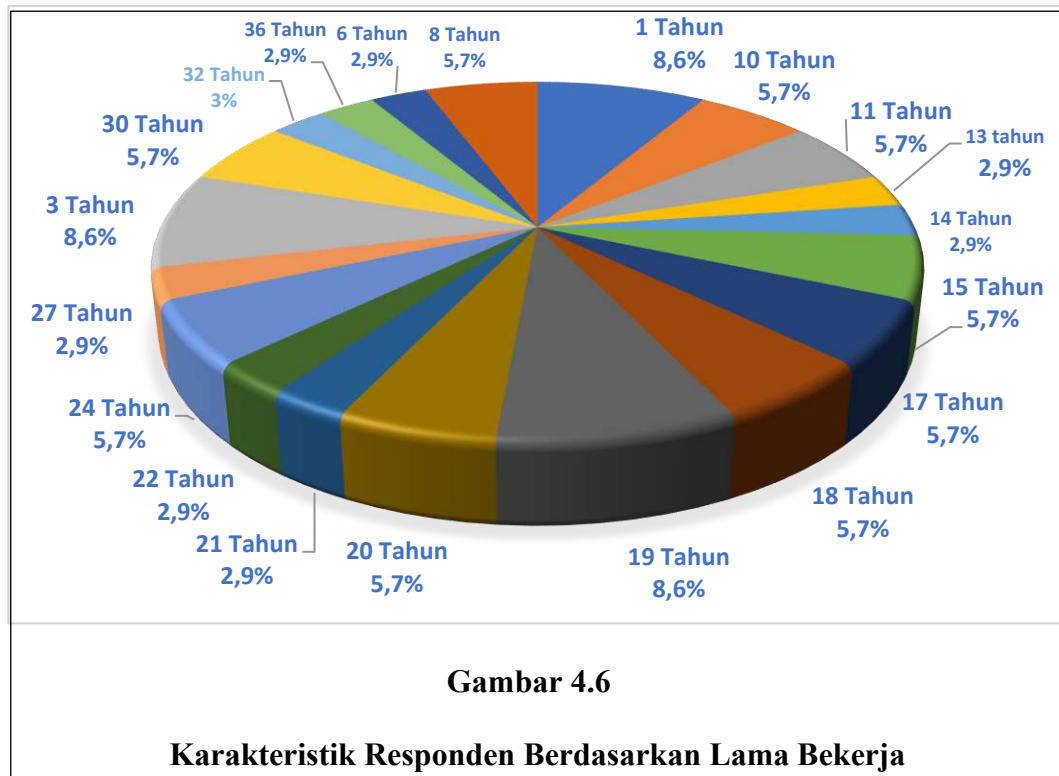
Dari rekapitulasi data yang didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner, gambaran karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1 Tahun	3	8,6%
2	10 Tahun	2	5,7%
3	11 Tahun	2	5,7%
4	13 Tahun	1	2,9%
5	14 Tahun	1	2,9%
6	15 Tahun	2	5,7%
7	17 Tahun	2	5,7%
8	18 Tahun	2	5,7%
9	19 Tahun	3	8,6%
10	20 Tahun	2	5,7%
11	21 Tahun	1	2,9%
12	22 Tahun	1	2,9%
13	24 Tahun	2	5,7%
14	27 Tahun	1	2,9%
15	3 Tahun	3	8,6%
16	30 Tahun	2	5,7%
17	32 Tahun	1	2,9%
18	36 Tahun	1	2,9%
19	6 Tahun	1	2,9%
20	8 Tahun	2	5,7%

Sumber: Hasil Penelitian (2025)



Sumber: Hasil Penelitian (2025)

Dari tabel 4.5 dan gambar 4.5 dapat dilihat bahwa lamanya bekerja yang paling banyak adalah 1, 19, dan 3 tahun yaitu sebanyak 3 responden atau 8,6%, kemudian 10, 11, 15, 17, 18, 20, 24, 30,8 tahun sebanyak 2 responden atau 5,7%, dan yang paling sedikit 13, 14, 21,22,27,32,36,dan 6 tahun yaitu 1 responden atau 2,9%.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,807	Valid
	X1.2	0,781	Valid
	X1.3	0,811	Valid
	X1.4	0,812	Valid
	X1.5	0,848	Valid
	X1.6	0,841	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,734	Valid
	X2.2	0,695	Valid
	X2.3	0,617	Valid
	X2.4	0,582	Valid
	X2.5	0,758	Valid
	X2.6	0,601	Valid
	X2.7	0,636	Valid
	X2.8	0,556	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,639	Valid
	Y2	0,667	Valid
	Y3	0,761	Valid
	Y4	0,707	Valid
	Y5	0,711	Valid
	Y6	0,786	Valid
	Y7	0,741	Valid
	Y8	0,716	Valid
	Y9	0,665	Valid
	Y10	0,664	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.6 diatas terlihat bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki 3 indikator dan 6 pernyataan, dengan nilai korelasi pearson antara 0,781 sampai dengan 0,848 dari besarnya korelasi tersebut, terlihat seluruh nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataannya dinyatakan valid. Pada variabel Semangat kerja (X2) memiliki 4 indikator dan 8 pernyataan, dengan nilai korelasi pearson antara 0,556 sampai dengan 0,758 dari besarnya korelasi tersebut, terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0,30, sehingga item pernyataan dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 5 indikator dan 10 pernyataan dengan nilai korelasi pearson antara 0,639 sampai dengan 0,786 dari besarnya korelasi tersebut terlihat bahwa seluruh nilai lebih besar dari 0,30 sehingga item dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2022) Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas adalah Tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu

gejala/kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Menurut Sugiyono (2022:135) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Dan sebaliknya, apabila nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6 Item	0,897	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	8 Item	0,793	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10 Item	0,888	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai *Cronbach* yaitu sebesar 0,897, 0,793, dan 0,888. Karena nilai *Cronbach* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan Reliabel.

4.4 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini di ukur dengan instrument kuesioner dengan pernyataan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Netral (N) skor 3, setuju (S) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5. Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) yang dianalisis dalam penelitian ini. distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Adapun penelitian kuantitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8

Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
0.1-1.0	Sangat Tidak Baik
1.1-2.0	Tidak Baik
2.1-3.0	Cukup
3.1-4.0	Baik
4.1-5.0	Sangat Baik

Sumber: (Tontowi,2016)

4.4.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pada Variabel Lingkungan Kerja (X1) Suasana Kerja (X1.1) dan (X1.2), Hubungan dengan rekan kerja (X1.3) dan (X1.4), Tersedianya fasilitas atau

perlengkapan kerja (X1.5) dan (X1.6). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X1.1	0	1	0	23	11	35	4,26%
		0%	2,9%	0%	65,7%	31,4%	100%	
2	X1.2	0	0	0	21	14	35	4,40%
		0%	0%	0%	60%	40,0%	100%	
3	X1.3	0	0	0	20	15	35	4,43%
		0%	0%	0%	57,1%	42,9%	100%	
4	X1.4	0	0	0	18	17	35	4,49%
		0%	0%	0%	51,4%	48,6%	100%	
5	X1.5	0	0	0	21	14	35	4,40%
		0%	0%	0%	60,0%	40,0%	100%	
6	X1.6	0	1	0	21	13	35	4,31%
		0%	2,9%	0%	60,0%	37,1%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,38%

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dari indikator suasana kerja (X1.1) dengan pernyataan pertama tata letak meja saya bekerja sangat nyaman dan pernyataan kedua (X1.2) lingkungan kerja yang cukup tenang memungkinkan konsentrasi penuh, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X1.1) Setuju (S) dengan jumlah 23 responden atau 65,7% dan pernyataan kedua (X1.2) Setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju

(S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.1) 4,26% dan (X1.2) 4,40% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Hubungan dengan rekan kerja (X1.3) dengan pernyataan, pertama rekan kerja saya menunjukkan sikap professional dalam bekerja dan pernyataan kedua (X1.4) saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sehingga membuat saya betah bekerja, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (X1.3) Setuju (S) dengan jumlah 20 responden atau 57,1% dan pernyataan kedua (X1.4) Setuju (S) dengan jumlah 18 responden atau 51,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.3) 4,43% dan (X1.4) 4,49% sehingga dikatakan sangat baik

Pada indikator Hubungan dengan rekan kerja (X1.5) dengan pernyataan, pertama adanya ruang penyimpanan untuk menyimpan untuk menyimpan peralatan dan dokumen kerja saya pernyataan kedua (X1.6) fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang tersedia ditempat kerja saya sudah memadai, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (X1.5) Setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60,0% dan pernyataan kedua (X1.6) Setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X1.5) 4,40% dan (X1.6) 4,31% sehingga dikatakan sangat baik

Pada variabel Lingkungan kerja rata-rata jawaban responden pada tiga indikator berkisar pada nilai 4,26% - 4,49% dengan jumlah rata-rata skor variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,38%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan

responden terhadap Semangat Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan berada pada kriteria sangat baik.

4.4.2 Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X2)

Pada Variabel Semangat kerja (X2) Kegairahan (X2.1) dan (X2.2), Kekuatan untuk melawan frustrasi (X2.3) dan (X2.4), Kualitas untuk bertahan (X1.5) dan (X2.6), Semangat kelompok (X2.7) dan (X2.8), Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	X2.1	0	0	0	19	16	35	4,46%
		0%	0%	0%	54,3%	45,7%	100%	
2	X2.2	0	0	0	22	13	35	4,37%
		0%	0%	0%	62,9%	37,1%	100%	
3	X2.3	0	1	0	21	13	35	4,31%
		0%	2,9%	0%	60,0%	37,1%	100%	
4	X2.4	0	0	0	20	15	35	4,43%
		0%	0%	0%	57,1%	42,9%	100%	
5	X2.5	0	0	0	24	11	35	4,31%
		0%	0%	0%	68,6%	31,4%	100%	
6	X2.6	0	1	0	15	19	35	4,49%
		0%	2,9%	0%	42,9%	54,3%	100%	
7	X2.7	0	0	0	13	22	35	4,63%
		0%	0%	0%	37,1%	62,9%	100%	
8	X2.8	0	0	0	9	26	35	4,74%
		0%	0%	0%	25,7%	74,3%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,47%

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X2) dari indikator Kegairahan (X2.1) dengan pernyataan pertama saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani (X2.2) saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (X2.1) Setuju (S) dengan jumlah 19 responden atau 54,3% dan pernyataan kedua (X2.2) Setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X2.1) 4,46% dan (X2.2) 4,37% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Hubungan dengan rekan kerja (X2.3) dengan pernyataan, pertama fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja dan pernyataan kedua (X2.4) saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (X2.3) Setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60,0% dan pernyataan kedua (X2.4) Setuju (S) dengan jumlah 20 responden atau 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan tersebut dan memiliki rata-rata (X2.3) 4,31% dan (X2.4) 4,43% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Hubungan dengan rekan kerja (X2.5) dengan pernyataan, pertama saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan pernyataan kedua (X2.6) saya masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (X2.5) Setuju (S) dengan jumlah 24 responden atau 68,6% dan pernyataan kedua (X2.6) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 19 responden atau 54,3%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan (X2,5) dan sangat setuju (SS) pada pernyataan (X2,6) memiliki rata-rata (X2.5) 4,31% dan (X2.6) 4,49% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Hubungan dengan rekan kerja (X2.7) dengan pernyataan, pertama dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja saya dan pernyataan kedua (X2.8) dalam menyelesaikan tugas saya dan rekan bekerja sama dan saling membantu, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (X2.7) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 22 responden atau 62,9% dan pernyataan kedua (X2.8) Sangat Setuju (SS) dengan jumlah 26 responden atau 74,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon sangat setuju (SS) dan memiliki rata-rata (X2.7) 4,63% dan (X2.8) 4,74% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada variabel Semangat Kerja rata-rata jawaban responden pada empat indikator berkisar pada nilai 4,31% - 4,74% dengan jumlah rata-rata skor variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,47%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan responden terhadap Semangat Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan berada pada kriteria sangat baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y) Kualitas kerja (Y1) dan (Y2), Kuantitas (Y3) dan (Y4) untuk ketepatan waktu (Y5) dan (Y6), Efektifitas (Y7) dan (Y8), Kemandirian (Y9) dan (Y10), Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Jumlah	Rata-Rata
		STS	TS	N	S	SS		
1	Y1	0	0	0	26	9	35	4,26%
		0%	0%	0%	74,3%	25,7%	100%	
2	Y2	0	0	0	16	19	35	4,54%
		0%	0%	0%	45,7%	54,3%	100%	
3	Y3	0	0	0	23	12	35	4,34%
		0%	0%	0%	65,7%	34,3%	100%	
4	Y4	0	0	0	23	12	35	4,34%
		0%	0%	0%	65,7%	34,3%	100%	
5	Y5	0	0	0	21	14	35	4,40%
		0%	0%	0%	60,0%	40,0%	100%	
6	Y6	0	0	0	22	13	35	4,37%
		0%	0%	0%	62,9%	37,1%	100%	
7	Y7	0	0	0	19	16	35	4,46%
		0%	0%	0%	54,3%	45,7%	100%	
8	Y8	0	0	0	22	13	35	4,37%
		0%	0%	0%	62,9%	37,1%	100%	
9	Y9	0	0	0	24	11	35	4,31%
		0%	0%	0%	68,6%	31,4%	100%	
10	Y10	0	0	0	22	13	35	4,37%
		0%	0%	0%	62,9%	37,1%	100%	
Rata-rata Skor Variabel								4,38%

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dari indikator Kualitas Kerja (Y1) dengan pernyataan pertama keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini (Y2) saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh, didominasi oleh jawaban responden yaitu pernyataan pertama (Y1) setuju (S) dengan jumlah 26 responden atau 74,3% dan pernyataan kedua (Y2) sangat setuju (S) dengan jumlah

19 responden atau 54,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) pada pernyataan (Y1) dan sangat setuju (SS) pada pernyataan (Y2) memiliki rata-rata (Y1) 4,26% dan (Y2) 4,54% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator Kuantitas (Y3) dengan pernyataan, pertama pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan pernyataan kedua (Y4) saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (Y3) setuju (S) dengan jumlah 23 responden atau 65,7% dan pernyataan kedua (Y4) setuju (S) dengan jumlah 23 responden atau 65,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) dan memiliki rata-rata (Y3) 4,34% dan (Y4) 4,34% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator ketepatan waktu (Y5) dengan pernyataan, pertama saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda dan pernyataan kedua (Y6) saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (Y5) setuju (S) dengan jumlah 21 responden atau 60,0% dan pernyataan kedua (Y6) setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) dan memiliki rata-rata (Y5) 4,40% dan (Y6) 4,37% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator efektifitas (Y7) dengan pernyataan pertama saya mampu mengatur prioritas kerja secara efektif dan pernyataan kedua (Y8) saya mampu memelihara hubungan kerja yang kreatif, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (Y7) setuju (S) dengan jumlah 19 responden atau 54,3% dan

pernyataan kedua (Y8) setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) dan memiliki rata-rata (Y7) 4,46% dan (Y8) 4,37% sehingga dikatakan sangat baik.

Pada indikator kemandirian (Y9) dengan pernyataan pertama saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja dan pernyataan kedua (Y10) dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah atasan, didominasi oleh jawaban responden yaitu Pernyataan pertama (Y9) setuju (S) dengan jumlah 24 responden atau 68,6% dan pernyataan kedua (Y10) setuju (S) dengan jumlah 22 responden atau 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya memberikan respon setuju (S) dan memiliki rata-rata (Y9) 4,31% dan (Y10) 4,37% sehingga dikatakan sangat baik

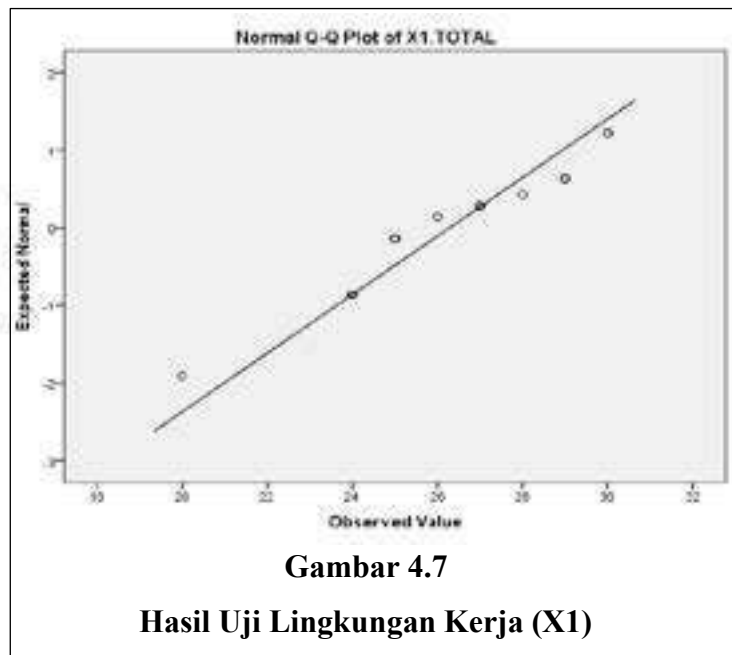
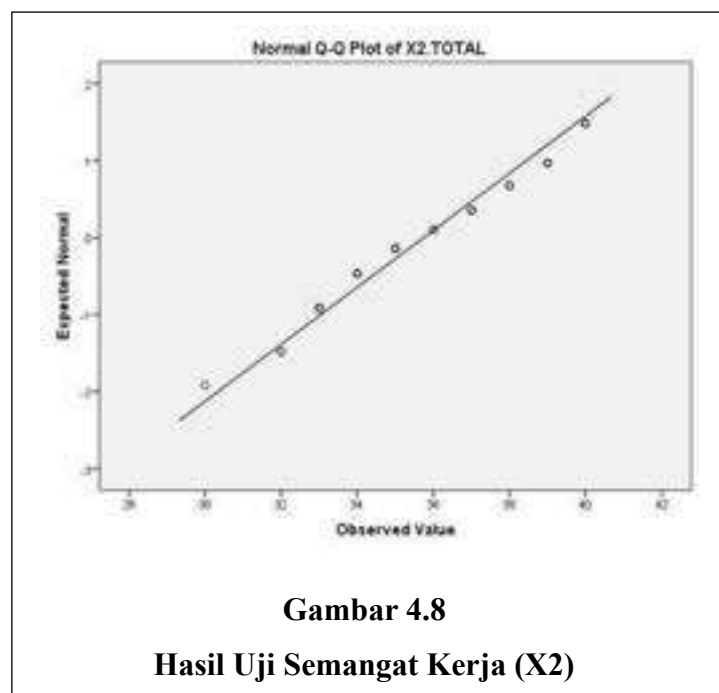
Pada variabel Kinerja pegawai rata-rata jawaban responden pada lima indikator berkisar pada nilai 4,26% - 4,56% dengan jumlah rata-rata skor variabel secara keseluruhan adalah sebesar 4,38%. Hal ini menunjukkan sesuai pandangan responden terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan berada pada kriteria sangat baik

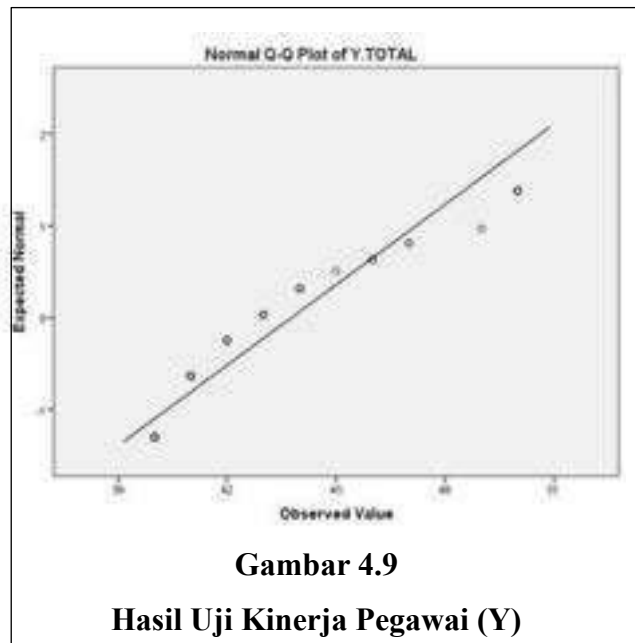
4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) adalah uji persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan juga konsisten.

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan Uji *Shapiro-wilk* apabila jumlah sampel kurang dari 50 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikan $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.





Sumber: Data Penelitian diolah 2025

Dari hasil pengolahan data Q-Q plot pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) terlihat bahwa ketiganya memiliki ciri-ciri yang sama yaitu titik-titik pada masing-masing grafik mengikuti garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini ketiga variabel tersebut normal.

Tabel 4.12
Nilai Normalitas Shapiro Wilk

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.125	35	.186	.966	35	.351

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil uji normalitas terhadap residual menggunakan Shapiro Wilk, jumlah sampel kurang dari 50 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikan

Shapiro wilk sebesar 0,351, maka hal ini menunjukkan bahwa $0,351 > 0,05$ yang berarti dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineraritas Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) digunakan untuk menguji sebuah model regresi mengenai ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independent, berarti terdapat suatu masalah multikolinieritas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel, bisa dilihat melalui VIF (*variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*) dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen dengan ketemuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak ada multikolineraritas antar variabel.
- b. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi ada Multikolineraritas antar variabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Collonearity Statistic		
Model	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.289	3.455
Semangat Kerja (X2)	.289	3.455

Sumber: Olah Data SPSS 23 (2025)

Berdasarkan dari tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $3.455 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,289 > 0,1$ sehingga variabel Lingkungan Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai VIF untuk variabel Semangat Kerja sebesar $3.455 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,289 > 0,1$ sehingga variabel Semangat Kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residua. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

3. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas
4. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.231	2.828		-.435	.666
X1.TOTAL	.111	.147	.240	.754	.456
X2.TOTAL	.008	.145	.018	.057	.955

Sumber: Olah Data SPSS (2025)

Dari tabel 4,14 dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut didapatkan nilai sig untuk variabel Lingkungan kerja (X1) adalah $0,456 > 0,05$ kemudian nilai sig untuk variabel Semangat kerja (X2) adalah $0,955$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) regresi berganda adalah Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan tiga atau lebih variabel, yang terdiri atau satu variabel terkait dan dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Corefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.838	5.611		2.645	.013
X1.TOTAL	.601	.292	.465	2.056	.048
X2.TOTAL	.367	.287	.290	1.281	.209

a. Dependent Variabel: Y.TOTAL

Sumber: Output SPSS yang diolah (2025)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi berdasarkan tabel.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

a: Konstanta

X₁: Lingkungan Kerja

X₂: Semangat Kerja

X₃: Kinerja Pegawai

β₁: Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

β₂: Koefisien Regresi Variabel Semangat Kerja

β₃: Koefisien Regresi Variabel Kinerja Pegawai

e: Error

Perhitungannya:

$$Y = 14.838 + .601X_1 + .367X_2$$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstata atau a dari persamaan regresi linear adalah sebesar 14.838 yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂), bernilai nol (0) maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 14.838 dengan asumsi

variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 0,601 yang berarti jika variabel Lingkungan kerja meningkat maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,601 dan variabel lain dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Semangat kerja (X2) adalah sebesar 0,367 yang berarti jika variabel Semangat kerja meningkatkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,367 dan variabel lain dianggap tetap.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05 selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k$. Kriteria pengujian:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.16
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Corefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.838	5.611		2.645	.013
X1.TOTAL	.601	.292	.465	2.056	.048
X2.TOTAL	.367	.287	.290	1.281	.209

a. Dependent Variabel: Y.TOTAL

Sumber: Output SPSS yang diolah (2025)

Rumus untuk mencari t tabel adalah:

$$Df = a/2 ; n-k-1$$

Keterangan:

Df = Derajat Kebebasan / nilai residual

a = Alpha / Tingkat kepercayaan

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel bebas / independent

Perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Df = 0,05 / 2; 35 - 2 - 1$$

$$= 0,05 / 2 ; 35 - 2 - 1$$

$$= 0,025 ; 32$$

$$= 2,037$$

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis variabel Lingkungan kerja (X1)

H0 : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak, sebaliknya

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh t_{hitung} 2.056 perbandingannya t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan hasil $2.056 > 2,037$ atau dengan signifikan dapat dilihat $0,048 < 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis Semangat Kerja (X2)

H0 : Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

H2 : Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_2 ditolak, sebaliknya

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_2 diterima

Berdasarkan signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_2 ditolak, sebaliknya

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_2 diterima

Berdasarkan tabel 4.16 diatas diperoleh t hitung 1.281 perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil $1.281 < 2,037$ atau dengan signifikan dapat dilihat $0,209 > 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak yang artinya Semangat kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2018) Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).
- b. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} > \alpha = 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independent (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 4.17
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.791	2	105.396	17.809	.000 ^b
	Residual	189.380	32	5.918		
	Total	400.171	34			

c. Dependent variable: Y.TOTAL

d. Predictors: (Constant), X2>TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Output SPSS yang diolah (2025)

Kriteria pengambilan Keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha = 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel 76ndependent (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).

Untuk mengetahui perbandingannya, kita harus mencari F tabel terlebih dahulu, untuk rumusnya adalah sebagai berikut;

Rumus mencari F hitung:

$$K: n-2$$

Keterangan:

K= Jumlah variabel bebas

N= Jumlah data

Perhitungannya:

$$= K:n-2$$

$$= 2:35-2$$

$$= 2:33$$

$$= 3.28 \text{ (F tabel)}$$

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 17.809 lebih besar dari F tabel 3.28, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

4.7.3 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Ghozali (2021) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

Tabel 4.18

Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

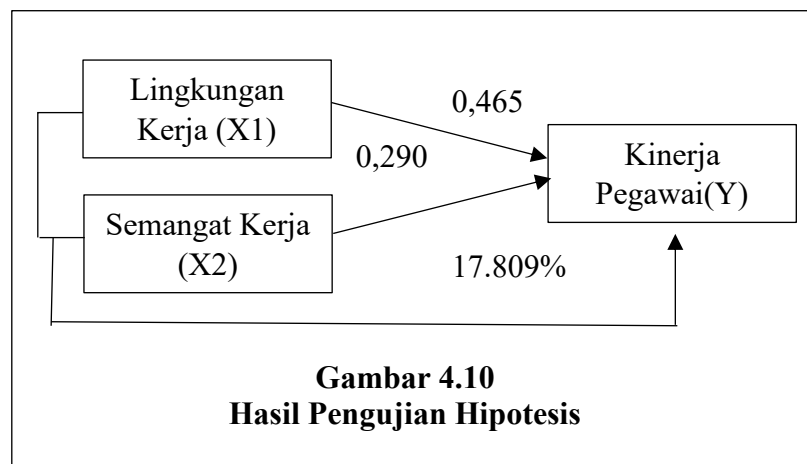
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.497	2.433

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber: Output SPSS yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil SPSS dari tabel koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,497 atau 49,7%. Secara bersama-sama variabel Lingkungan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 52,7% sedangkan selisihnya 47,3% (100-52,7%) dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja terbesar adalah Hubungan dengan rekan kerja (X1.4). sedangkan nilai rata-rata pada variabel Kinerja Pegawai adalah Kualitas Kerja (Y2). Rata-rata Lingkungan Kerja dikatakan sangat baik terutama dari indikator Hubungan dengan rekan kerja (X1.4) tentang saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sehingga membuat saya betah bekerja. Jawaban responden sebesar 51,4% Setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Kualitas Kerja (Y2) tentang saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh. Jawaban responden sebesar 54,3% Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah pengaruh positif ini di tunjukkan oleh nilai β pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,601. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, sehingga Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh bahwa lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 2,056, perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil t hitung sebesar $(2,056) > t \text{ tabel } (2,037)$ atau t hitung $>$ dengan nilai signifikan $0,048 < 0,05$.

Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,465%. Lingkungan Kerja yang baik akan baik pula Kinerja Pegawai, namun hasil observasi ditemukan bahwa kondisi Lingkungan Kerja di BKPSDM kurang mendukung. Hal ini terlihat dari fasilitas dan tata letak ruang kerja yang kurang optimal. Kondisi ini dapat berkurangnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai” terbukti kebenarannya dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Joni Sapriyanto(2023), Ria Anggraini (2023) dan Fajar Azhari, Tri Darmawati, Benny Usman (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di lapangan yaitu tata letak ruang kerja yang ada saat ini masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai secara maksimal. Saat ini, salah satu masalah utama yang terlihat adalah tata letak ruangan yang kurang optimal, di mana beberapa perabot seperti lemari diletakkan pada posisi yang menghalangi akses dan pandangan Akibatnya, ruangan menjadi terasa panas dan kurang nyaman, meskipun kipas angin telah ditambahkan sebagai solusi sementara. Selain itu, divisi yang bergerak di bidang teknologi informasi (IT) dan pengelolaan data saat ini masih berbagi ruang dengan bidang lain. Hal ini tidak hanya mengurangi efisiensi kerja, tetapi juga berdampak pada kebutuhan khusus ruangan tersebut. Divisi IT memerlukan lingkungan kerja yang lebih dingin dan terisolasi untuk menjaga

performa peralatan elektronik seperti server, komputer, dan perangkat jaringan lainnya.

4.8.2 Pengaruh Semangat Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Semangat Kerja terbesar adalah semangat kelompok (X2.8). sedangkan nilai rata-rata pada variabel Kinerja Pegawai adalah Kualitas Kerja (Y2). Rata-rata Semangat Kerja dikatakan sangat baik terutama dari indikator semangat kelompok (X2.8) dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu. Jawaban responden sebesar 74,3% Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut. Begitupula dengan nilai variabel Kinerja Pegawai dengan indikator Kualitas Kerja (Y2) tentang saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh. Jawaban responden sebesar 54,3% Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Semangat Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah pengaruh positif ini di tunjukkan oleh nilai β pada kolom *unstandardized coefficient* yang positif, yaitu 0,367. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai, sehingga Semangat Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (uji parsial) diperoleh bahwa Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung sebesar 1,281, perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil t hitung

sebesar $(1,281) < t \text{ tabel } (2,037)$ atau $t \text{ hitung } < \text{dengan nilai signifikan } 0,209 > 0,05$. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,290%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik namun pengaruh tersebut belum cukup kuat, keadaan ini disebabkan oleh semangat kerja yang belum merata serta adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai” tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dan tidak meperkuat temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Nikmatul Husna (2022), Rinni Hermita, Agussalim M, Susi Yulianty (2023) dan Fajar Azhari, Tri Darmawati, Benny Usman (2022) menyatakan bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di lapangan yaitu Peluang untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti diklat dan bimtek tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan secara merata. Pegawai BKPSDM memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan, namun tidak memiliki ruang ataupun kesempatan untuk itu, karena kegiatan-kegiatan tersebut sangat bergantung pada adanya anggaran serta kebijakan dari pimpinan dan tidak semua pegawai memiliki akses yang setara terhadap kesempatan ini. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang juga turut mempengaruhi proses peningkatan kompetensi.

Seperti, dalam hal penggunaan aplikasi desain seperti *Canva* yang sebenarnya dapat mendukung produktivitas dan kreativitas pegawai

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistic (Uji F), diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 karena nilai sig $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun cara lain untuk melihat uji F ini dapat dilihat dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dari output tersebut kita telah mengetahui Nilai F yaitu 17.809, selanjutnya mencari nilai F tabel dengan melihat distribusi F tabel pada signifikansi 5% atau 0,05% dengan rumus $k; n-2$ dimana k adalah jumlah variabel independent yaitu 2 (Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja) sedangkan n adalah jumlah keseluruhan responden yaitu 35 orang. Maka nilai sesuai rumus $k; 35-2$ sehingga didapatkan nilai 3.28. Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung $>$ F tabel ($17.809 > 3.28$), artinya Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan dengan hasil Uji t, Lingkungan Kerja diperoleh t hitung 2.056 perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil $2.056 > 2,037$ atau dengan signifikan dapat dilihat $0,048 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, terlihat dari tata letak ruangan yang kurang optimal, di mana beberapa perabot seperti lemari diletakkan pada posisi yang menghalangi akses dan pandangan, tata letak ruang kerja yang ada saat ini masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai secara maksimal seperti penempatan lemari yang menghalangi aliran udara dari AC. Akibatnya, ruangan menjadi terasa panas dan kurang nyaman, meskipun kipas angin telah ditambahkan sebagai solusi sementara.
- b. Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan dengan hasil Uji t Semangat Kerja diperoleh t hitung 1.281 perbandingannya t hitung dengan t tabel didapatkan hasil $1.281 < 2,037$ atau

dengan signifikan dapat dilihat $0,209 > 0,05$ yang berarti Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun arah pengaruhnya positif. Terlihat bahwa pegawai BKPSDM saat ini berkaitan dengan pemerataan kesempatan dalam pengembangan kompetensi pegawai, khususnya melalui jalur pendidikan dan pelatihan (diklat) serta bimbingan teknis (bimtek). Peluang untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri seperti diklat dan bimtek tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan secara merata. Pegawai BKPSDM memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kemampuan, namun tidak memiliki ruang ataupun kesempatan untuk itu, karena kegiatan-kegiatan tersebut sangat bergantung pada adanya anggaran serta kebijakan dari pimpinan dan tidak semua pegawai memiliki akses yang setara terhadap kesempatan ini. Sehingga berkurangnya Semangat Kerja pegawai di BKPSDM.

- c. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17.809 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil Kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Lingkungan Kerja

BKPSDM diharapkan dapat memperhatikan penataan ruang kerja yang rapi dan nyaman serta ketersediaan fasilitas yang memadai, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif.

2. Penerapan pegawai yang telah mengikuti bimtek dapat diberi tanggung jawab untuk menyampaikan Kembali materi kepada rekan-rekannya melalui sesi pembelajaran internal. Sistem ini membantu penyebaran ilmu dan menjaga semangat kerja yang tinggi.

3. Penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel lain misalnya disiplin dan kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk melihat hasil yang lebih beragam untuk memperluas penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, pandi.2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori, konsep dan indicator*.Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*,. Sleman: CV Budi Utama.
- Anggraini, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau*.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Azhari, F., Darmawati, T., & Usman, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang*.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, Maret 2018.
- Darmawan, D. (2019) *yang meneliti Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri terhadap Intensi Berwirausaha*
- Dr. Drs. H Tontowi. (2016). *Membangun Jiwa Entrepreneur Sukses. Dalam Membangun Jiwa Entrepreneur Sukses*. Malang: UB Press.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas.2
Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.

Semarang : Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husna, N. (2023). *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur*.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rinni Hermita, Agussalim M., & Susi Yulianty (2022). *Pengaruh semangat dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa COVID-19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam*.

Rismawati, 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,

Sapriyanto, J. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang*.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (1st ed.). ANDI.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Suhardi, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Liingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Prenadamedia Group.

- Veithzal Rivai dan Basri. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Wahjono. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Jurnal Administrasi Pendidikan. 89-102.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN TANAH SERIBU
UNIVERSITAS KALTARA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus: Jl. Sengawit RT. XVI Telpon (0552) 2033202, Tanjung Selor
Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara

Tanjung Selor, 03 Juni 2025

No. : 042/US.10.5.1.B/PPG/VI/2025
Perihal : Permohonan Data Penelitian

Yth.
Kepala BKPSDM
Kabupaten Bulungan

Dalam rangka Penelitian Tugas Akhir, mahasiswa diminta untuk mengumpulkan data. Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat mengijinkan mahasiswa kami :

Nama : SELVINA YULIANTI
NPM : 202141014
Jurusan : MANAJEMEN
Alamat : Jl. Semangka gang Suryai, Tanjung Selor
No. HP : +62 812 6628 6565

Untuk mendapatkan data-data penelitian :

Bentuk data : Lembar Kuesioner
Sumber data : Hasil Quesioner
Judul Penelitian : Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus BKPSDM).

Kerahasiaan data akan dipegang teguh dan hanya khusus dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.

Demikian hal ini saya sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Kami ucapkan terima kasih.

KETUA JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA

DEDIK WIMAWAN, ST, MM
NIDN. 11.191179.01

Lampiran 2. Surat Pengumpulan Data Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Agathis Telp. 0552-22924 Fax. 0552 - 21620
TANJUNG SELOR - 77212

SURAT KETERANGAN
Nomor : 000.9.6.1/ 4286/BKPSDM-I

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurdiana, S.Kom
NIP. : 19760625 200212 2 008
Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat II/Vb
Jabatan : Kepala Badan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa nama di bawah ini :

Nama : Selvina Yulianti
NPM : 202141014
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Kalimantan Utara

Telah melakukan pengumpulan data dan observasi pada kantor Badan Kepegawaian Kabupaten Bulungan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Tanjung Selor, 4 Agustus 2025

Kepala Badan,

Nurdiana, S.Kom
Pembina Tingkat II/Vb
NIP. 19760625 200212 2 008



*Lampiran 3, Instrumen Penelitian (Angket)***LEMBAR KUESIONER**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN BULUNGAN**

Kuesioner ini ditunjukkan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bulungan. Ditengah kesibukkan Bapak/Ibu pada saat bekerja, perkenankanlah saya memohon kessediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya dan sejujur-jujurnya. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kaltara. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan oleh peneliti. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Tanjung Selor, 29 Mei 2025

Hormat Saya

SELVINA YULIANTI

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Pendidikan terakhir :
5. Lama bekerja :

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju = 5
- S : Setuju = 4
- N : Netral = 3
- TS : Tidak Setuju = 2
- STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja (X1)	1	Tata letak meja tempat saya bekerja sangat nyaman					
	2	Lingkungan kerja yang cukup tenang memungkinkan konsentrasi penuh					
	3	Rekan kerja saya menunjukkan sikap profesional dalam bekerja					
	4	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sehingga membuat saya betah bekerja					
	5	Adanya ruang penyimpanan untuk menyimpan peralatan dan dokumen kerja saya					
	6	Fasilitas dan alat bantu pekerjaan yang tersedia ditempat kerja saya sudah memadai					
Semangat Kerja (X2)	7	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani					
	8	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh					
	9	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja					
	10	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan					

	11	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan					
	12	Saya masuk kantor, datang dan pulang tepat waktu					
	13	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat kerja saya					
	14	Dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu					
Kinerja Pegawai (Y)	15	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
	16	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
	17	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
	18	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
	19	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
	20	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan					

	21	Saya mampu mengatur prioritas kerja secara efektif					
	22	saya mampu memelihara hubungan kerja yang kreatif					
	23	Saya dapat mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja					
	24	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah atasan					

Lampiran 4. Instrumen Penelitian

Uji Validitas

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.523**	.493**	.534**	.523**	.776**	.807**
Sig. (2-tailed)		.001	.003	.001	.001	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X1.2 Pearson Correlation	.523**	1	.589**	.490**	.76**	.525**	.781**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.003	.000	.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X1.3 Pearson Correlation	.493**	.589**	1	.660**	.707**	.583**	.811**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X1.4 Pearson Correlation	.534**	.490**	.660**	1	.723**	.612**	.812**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X1.5 Pearson Correlation	.523**	.762**	.707**	.723**	1	.525**	.848**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X1.6 Pearson Correlation	.776**	.525**	.583**	.612**	.525**	1	.841**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001		.000
N	35	35	35	35	35	35	35
X1.TOTAL Pearson Correlation	.807**	.781**	.811**	.812**	.848**	.841**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	Sig. (2-tailed)	.005	.042	.555	.280	.001	.019		.034	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.277	.317	.192	.245	.398*	.239	.359*	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.107	.064	.269	.155	.018	.167	.034		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.734**	.695**	.617**	.582**	.758**	.601**	.636**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.277	.539**	.401*	.454**	.359*	.379*	.359*	.447**	.359*	.639**
	Sig. (2-tailed)		.107	.001	.017	.006	.034	.025	.034	.007	.034	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.277	1	.542**	.300	.281	.587**	.497**	.468**	.251	.468**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.107		.001	.080	.102	.000	.002	.005	.146	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.539**	.542**	1	.493**	.639**	.566**	.425*	.566**	.289	.317	.761**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.003	.000	.000	.011	.000	.092	.064	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.401*	.300	.493**	1	.393*	.441**	.545**	.441**	.548**	.441**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.017	.080	.003		.019	.008	.001	.008	.001	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.454**	.281	.639**	.393*	1	.700**	.421*	.459**	.327	.338*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.006	.102	.000	.019		.000	.012	.006	.055	.047	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.359*	.587**	.566**	.441**	.700**	1	.600**	.510**	.244	.510**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.008	.000		.000	.002	.158	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.379*	.497**	.425*	.545**	.421*	.600**	1	.482**	.491**	.363*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.011	.001	.012	.000		.003	.003	.032	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	.359*	.468**	.566**	.441**	.459**	.510**	.482**	1	.499**	.266	.716**
	Sig. (2-tailed)	.034	.005	.000	.008	.006	.002	.003		.002	.123	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y9	Pearson Correlation	.447**	.251	.289	.548**	.327	.244	.491**	.499**	1	.626**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.007	.146	.092	.001	.055	.158	.003	.002		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.359*	.468**	.317	.441**	.338*	.510**	.363*	.266	.626**	1	.664**

Sig. (2-tailed)	.034	.005	.064	.008	.047	.002	.032	.123	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.TOTALPearson Correlation	.639**	.667**	.761**	.707**	.711**	.786**	.741**	.716**	.665**	.664**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Uji Reabilitas

1. Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	6

2. Semangat Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

3. Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Lampiran 5: Deskriptif Frekuensi Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.TOTAL
N Valid	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.26	4.40	4.43	4.49	4.40	4.31	26.29
Std. Error of Mean	.103	.084	.085	.086	.084	.107	.448
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
Mode	4	4	4	4	4	4	24
Std. Deviation	.611	.497	.502	.507	.497	.631	2.652
Variance	.373	.247	.252	.257	.247	.398	7.034
Skewness	-1.010	.427	.302	.060	.427	-1.099	.084
Std. Error of Skewness	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398
Kurtosis	4.129	-1.932	-2.028	-2.121	-1.932	3.742	-.844
Std. Error of Kurtosis	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778
Range	3	1	1	1	1	3	10
Minimum	2	4	4	4	4	2	20
Maximum	5	5	5	5	5	5	30
Sum	149	154	155	157	154	151	920

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	4	23	65.7	65.7	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	57.1	57.1	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	51.4	51.4	51.4
	5	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	60.0	60.0	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	4	21	60.0	60.0	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

2. Deskriptif Variabel Semangat Kerja (X2)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.TOTAL
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.46	4.37	4.31	4.43	4.31	4.49	4.63	4.74	35.74
Std. Error of Mean	.085	.083	.107	.085	.080	.111	.083	.075	.457
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	35.00
Mode	4	4	4	4	4	5	5	5	33
Std. Deviation	.505	.490	.631	.502	.471	.658	.490	.443	2.704
Variance	.255	.240	.398	.252	.222	.434	.240	.197	7.314
Skewness	.180	.556	-1.099	.302	.836	-1.583	-.556	-1.162	.024
Std. Error of Skewness	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398
Kurtosis	-2.091	-1.797	3.742	-2.028	-1.383	4.246	-1.797	-.693	-.923
Std. Error of Kurtosis	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778
Range	1	1	3	1	1	3	1	1	10
Minimum	4	4	2	4	4	2	4	4	30
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Sum	156	153	151	155	151	157	162	166	1251

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	54.3	54.3	54.3
Sangat Setuju	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	62.9	62.9	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	21	60.0	60.0	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	57.1	57.1	57.1
	Sangat Setuju	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	68.6	68.6	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.9	2.9	2.9
	Setuju	15	42.9	42.9	45.7
	Sangat Setuju	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	37.1	37.1	37.1
	Sangat Setuju	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	25.7	25.7	25.7
	Sangat Setuju	26	74.3	74.3	100.0

Total	35	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

3. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y.TOTAL
N Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.26	4.54	4.34	4.34	4.40	4.37	4.46	4.37	4.31	4.37	43.77
Std. Error of Mean	.075	.085	.081	.081	.084	.083	.085	.083	.080	.083	.580
Median	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	43.00
Mode	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40 ^a
Std. Deviation	.443	.505	.482	.482	.497	.490	.505	.490	.471	.490	3.431
Variance	.197	.255	.232	.232	.247	.240	.255	.240	.222	.240	11.770
Skewness	1.162	-.180	.692	.692	.427	.556	.180	.556	.836	.556	.748
Std. Error of Skewness	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398	.398
Kurtosis	-.693	-2.091	-1.617	-1.617	-1.932	-1.797	-2.091	-1.797	-1.383	-1.797	-.713
Std. Error of Kurtosis	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778	.778
Range	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Minimum	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Sum	149	159	152	152	154	153	156	153	151	153	1532

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	26	74.3	74.3	74.3
	Sangat Setuju	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	45.7	45.7	45.7
	Sangat Setuju	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	65.7	65.7	65.7
	Sangat Setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	65.7	65.7	65.7
	Sangat Setuju	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	62.9	62.9	62.9
Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	19	54.3	54.3	54.3
Sangat Setuju	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	22	62.9	62.9	62.9
Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y9

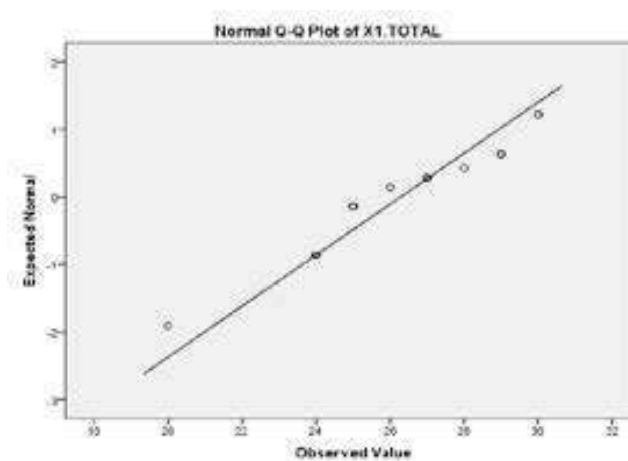
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	68.6	68.6	68.6
	Sangat Setuju	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y10

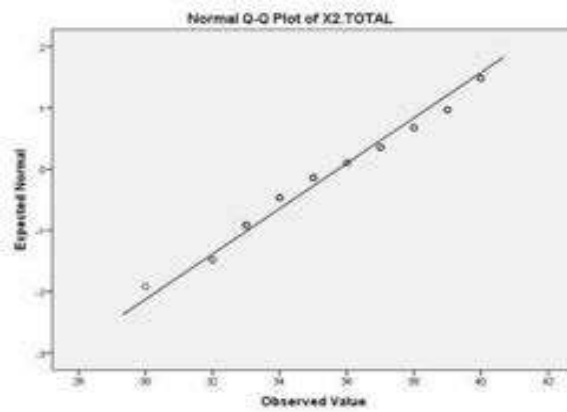
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	22	62.9	62.9	62.9
	Sangat Setuju	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

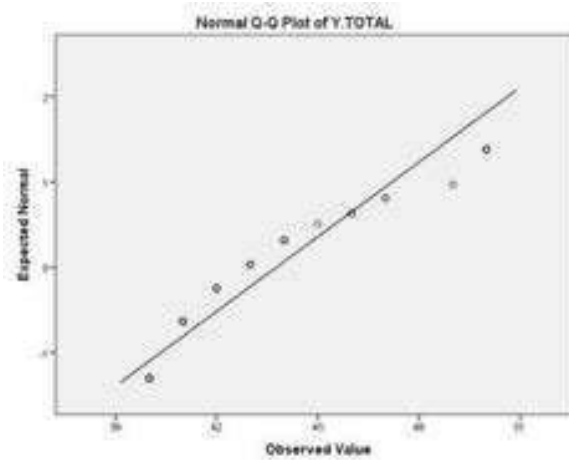
1. Uji Normalitas



Hasil Uji Lingkungan Kerja (X1)



Hasil Uji Semangat Kerja (X2)



Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.125	35	.186	.966	35	.351

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.838	5.611		2.645	.013		
X1.TOTAL	.601	.292	.465	2.056	.048	.289	3.455
X2.TOTAL	.367	.287	.290	1.281	.209	.289	3.455

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

3. Uji Heteroskedasrisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.231	2.828		-.435	.666
X1.TOTAL	.111	.147	.240	.754	.456
X2.TOTAL	.008	.145	.018	.057	.955

a. Dependent Variable: ABS_RES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.2556	2.4330	1.9851	.31379	35
Residual	-1.60049	2.92698	.00000	1.18953	35
Std. Predicted Value	-2.325	1.427	.000	1.000	35

Std. Residual	-1.305	2.387	.000	.970	35
---------------	--------	-------	------	------	----

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7, Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.838	5.611		2.645	.013
	X1.TOTAL	.601	.292	.465	2.056	.048
	X2.TOTAL	.367	.287	.290	1.281	.209

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Lampiran 8, Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.838	5.611		2.645	.013
	X1.TOTAL	.601	.292	.465	2.056	.048
	X2.TOTAL	.367	.287	.290	1.281	.209

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

2. Uji f (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.791	2	105.396	17.809	.000 ^b
	Residual	189.380	32	5.918		
	Total	400.171	34			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

3. Uji Korelasi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.497	2.433

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Lampiran 9. Tabel untuk Alpha α 5%

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006	105	1.659	1.983	157	1.655	1.975
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005	106	1.659	1.983	158	1.655	1.975
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004	107	1.659	1.982	159	1.654	1.975
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003	108	1.659	1.982	160	1.654	1.975
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002	109	1.659	1.982	161	1.654	1.975
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002	110	1.659	1.982	162	1.654	1.975
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001	111	1.659	1.982	163	1.654	1.975
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000	112	1.659	1.981	164	1.654	1.975
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000	113	1.658	1.981	165	1.654	1.974
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999	114	1.658	1.981	166	1.654	1.974
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998	115	1.658	1.981	167	1.654	1.974
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998	116	1.658	1.981	168	1.654	1.974
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997	117	1.658	1.980	169	1.654	1.974
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997	118	1.658	1.980	170	1.654	1.974
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996	119	1.658	1.980	171	1.654	1.974
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995	120	1.658	1.980	172	1.654	1.974
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995	121	1.658	1.980	173	1.654	1.974
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994	122	1.657	1.980	174	1.654	1.974
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995	123	1.657	1.979	175	1.654	1.974
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993	124	1.657	1.979	176	1.654	1.974
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993	125	1.657	1.979	177	1.654	1.973
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993	126	1.657	1.979	178	1.653	1.973
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992	127	1.657	1.979	179	1.653	1.973
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992	128	1.657	1.979	180	1.653	1.973
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991	129	1.657	1.979	181	1.653	1.973
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991	130	1.657	1.978	182	1.653	1.973
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990	131	1.657	1.978	183	1.654	1.973
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990	132	1.656	1.978	184	1.653	1.973
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990	133	1.656	1.978	185	1.653	1.973
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989	134	1.656	1.978	186	1.653	1.973

31	1.696	2.040	83	1.663	1.989	135	1.656	1.978	187	1.653	1.973
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989	136	1.656	1.978	188	1.653	1.973
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988	137	1.656	1.977	189	1.654	1.973
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988	138	1.656	1.977	190	1.653	1.973
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988	139	1.656	1.977	191	1.653	1.972
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987	140	1.656	1.977	192	1.653	1.972
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987	141	1.656	1.977	193	1.653	1.972
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987	142	1.656	1.977	194	1.653	1.972
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986	143	1.656	1.977	195	1.654	1.972
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986	144	1.656	1.977	196	1.653	1.972
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986	145	1.655	1.976	197	1.653	1.972
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986	146	1.655	1.976	198	1.653	1.972
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985	147	1.655	1.976	199	1.653	1.972
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985	148	1.655	1.976	200	1.653	1.972
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985	149	1.655	1.976			
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984	150	1.655	1.976			
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984	151	1.655	1.976			
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984	152	1.655	1.976			
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984	153	1.655	1.976			
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983	154	1.655	1.975			
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983	155	1.655	1.975			
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983	156	1.655	1.975			

Lampiran 10. F Tabel Untuk Alpha 5%

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 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	4.98	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	4.19	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

Lampiran 11. Tabulasi Data

LINGKUNGAN KERJA							SEMANGAT KERJA								KINERJA PEGAWAI											
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y.TOTAL
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	2	20	4	4	2	4	4	4	5	5	32	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	27	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43
4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	5	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	4	5	37	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	5	4	35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	4	5	5	37	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	4	5	5	5	38	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	5	4	5	5	5	37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	4	25	5	5	4	4	4	5	4	5	36	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44