

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang

Fajar Azhari¹, Tri Darmawati², Benny Usman³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, properlengkapan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang. Masalah penelitian ini secara parsial dan simultan adalah pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di pengadilan tata usaha negara Palembang yang berjumlah 46 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini didasarkan pada metode sampling jenuh dengan responden sebanyak 46 orang pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program *spss for windows versi 22*. Hasil uji t diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja t_{hitung} 3,808 dengan t_{tabel} 1,680 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel semangat kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 11,330 dengan t_{tabel} 1,680 maka dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pembahasan diperoleh hasil uji f secara simultan f_{hitung} sebesar 66,061 dengan f_{tabel} 3,21 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research aims to examine the influence of the work environment and work morale on employee performance at the Palembang state administrative court. The problem of this research is partially and simultaneously the influence of the work environment and work morale on employee performance. The population in this study were all employees at the Palembang State Administrative Court, totaling 46 employees. The sample in this study was based on a saturated sampling method with 46 employees as respondents. Data was collected using questionnaires/questionnaires. The data analysis technique used is simple regression analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and f test using the SPSS for Windows version 22 program. The results of the t test obtained a t value for the work environment variable tcount of 3.808 with ttable 1.680 so it can be concluded that partially there is a significant influence between the work environment on employee performance, while for the work morale variable the t count is 11.330 with t table 1.680, so it can be concluded that partially there is an influence between work morale on employee performance. As a result of the discussion, it was obtained that the f test results simultaneously f calculated at 66.061 with f table 3.21, so it can be concluded that simultaneously there is a significant influence between the work environment and work morale on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Morale and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya yang kelihatannya hanya merupakan masalah internal dari

suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi suatu organisasi, karena peran sumber daya manusia dalam perusahaan yakni sebagai penggerak utama seluruh aktivitas kegiatan organisasi dalam mempertahankan eksistensinya yang dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara baik. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat karakteristik yang berbeda-beda.

Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan atau yang disebut dengan karyawan dan lingkungan yang ada di sekitarnya yang sangat mempengaruhi aktivitas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan hendaknya perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah sakit, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja dengan ruangan kerja yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja yang terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kinerja pegawai.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman dikarenakan lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada disekitarnya.

Secara keseluruhan keadaan lingkungan fisik di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang sudah baik, dilihat dari bangunan maupun fasilitas-fasilitas yang ada sudah memadai, dengan bangunan gedung permanen, serta ruangan-ruangan yang lengkap dan nyaman. Selain itu, fasilitas ruangan juga dilengkapi dengan AC serta penggunaan teknologi komputer. Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan akhirnya kinerjanya juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai tersebut dapat dengan maksimal untuk bekerja dan tidak hanya lingkungan fisik saja lingkungan non fisik pun perlu diperhatikan yakni berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan dengan pemimpin, dan hubungan dengan bawahan sangat mendukung sekali dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut masalah kinerja pegawai. Semangat kerja hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan adanya semangat yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai melakukan pekerjaan secara lebih giat lagi sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat selesai. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Wandik (2011:2) Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karena semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan eektivitas kerja.

Fenomena yang terjadi di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada pegawai dilapangan menunjukkan kurangnya semangat kerja, hal ini dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai, keterlambatan ini diakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai dalam penundaan penyelesaian pekerjaan.

Dalam pencapaian kinerja yang baik pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang guna menyajikan informasi yang bermutu dan mendidik kepada masyarakat perlu diperhatikan lingkungan kerja dan semangat kerja. Oleh karena itu, ketua harus memperhatikan lingkungan kerja dan semangat kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

B. KAJIAN TEORI

1) Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Nitiseminto dalam Aditya (2015:15) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang dalam memilih pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan pegawai akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana pegawai berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Rokhman dalam Prihantoro (2015:21) lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan

oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan.

Menurut Fahmi (2013:136) lingkungan adalah segala yang berada diluar organisasi dan selama ini dianggap memberi pengaruh pada mereka yang terlibat disekitar lingkungan tersebut.

Menurut Anorogo dan Widyanti dalam Septianto (2010:6) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Aditya (2015:17) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di sekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husnan dalam Aditya (2015:17) untuk mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja dan kebersihan.

Menurut Sedarmayanti (2009:130) yang termasuk lingkungan fisik dalam tata ruang perkantoran antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya
- 2) Tata warna
- 3) Ventilasi/pengaturan udara
- 4) Dekorasi
- 5) Suara bising
- 6) Musik
- 7) Keamanan

b. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan dengan pemimpin, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang terlihat dari lingkungan kerja pegawai itu sendiri yaitu hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan.

Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Aditya (2015:20) dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja pegawai meningkat.

d. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya pengamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

f. Kebersihan

Kondisi dimana ruangan tempat kerja dalam keadaan terjaga kebersihannya agar pegawai yang bekerja merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Ruangan yang bersih akan membuat suasana menjadi lebih indah sehingga pegawai akan menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Bangun (2012:13) terdapat beberapa faktor lingkungan eksternal antara lain sebagai berikut:

- 1) Teknologi
- 2) Kondisi ekonomi
- 3) Politik dan hukum
- 4) Sosial budaya
- 5) Pasar tenaga kerja
- 6) Pesaing
- 7) Pelanggan
- 8) Demografi
- 9) Pemilik perusahaan dan
- 10) Serikat pekerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2015:36) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar karyawan
- b. Suasana kerja
- c. Fasilitas-fasilitas kerja karyawan

2) Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pekerjaan dalam kantor. Apabila pekerjaan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakini, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat yang rendah. Semangat kerja hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.

Menurut Moekijat dalam Wandik (2011:6) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan dalam Nurhendar (2007:6) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk bekarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Menurut Davis dalam Nurhendar (2007:5) semangat kerja yaitu sikap individu dan kelompok terhadap kerja sama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan.

Aspek-aspek Semangat Kerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:97) ada empat yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi yaitu:

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

Aspek ini menunjukkan 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 kesukaran-kesukaran didalam pekerjaannya. Ini berarti ada ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya.

4. Semangat kelompok

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

Indikator-indikator Semangat Kerja

Menurut Wandik (2011:27) Indikator-indikator semangat kerja sebagai berikut:

- a. Faktor presensi, meliputi kehadiran ditempat kerja, pemenuhan jam kerja, dan kehadiran dalam undangan.
- b. Faktor kerja sama, meliputi kesediaan untuk bekerjasama, membantu teman yang mengalami kesulitan, dan memberikan kritik dan saran.
- c. Faktor tanggung jawab, meliputi sanggup melaksanakan perintah, sanggup menyelesaikan tugas dengan cepat, dan pekerjaan yang diberikan sangat penting.

3) Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Edison dkk (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut wibowo (2010:81) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Steer dalam Prihantoro (2015:28) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja dalam berbagai cara. Misalnya dalam cara pengampilan keputusan, cara menginterpretasikan tugas dan cara penyelesaian tugas. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan dan lingkungan. Sedangkan minat merupakan suatu valensi atau sikap.
- c. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja, yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas tugas yang dibebankan kepadanya.
- d. Tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- e. Komitmen. Para pekerja yang benar-benar komitmen (terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi) mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk berpartisipasi yang tinggi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dan menggerakkan banyak usaha, demi pencapaian tujuan organisasi.

Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu :

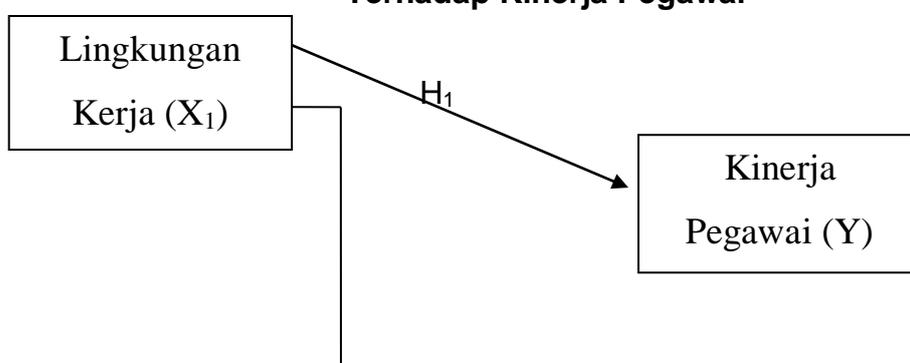
- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.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

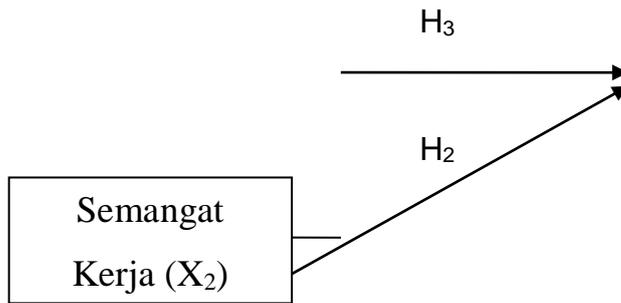
4) Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2015:128) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini

Gambar Kerangka Berpikir Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai





Sumber : Sugiyono (2015:296)

C. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015:96) terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Independen. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂).
- b. Variabel Dependen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Soal
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam membutuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab perusahaan. Menurut Rokhman dalam Prihantoro (2015:21)	1. Hubungan antar karyawan 2. Suasana kerja 3. Fasilitas-fasilitas kerja karyawan. Menurut Prihantoro (2015:36)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9, 10
2	Semangat Kerja (X ₂)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Moekijat dalam Wandik (2011:6)	1. Faktor presensi 2. Faktor kerjasama 3. Faktor tanggungjawab. Menurut Wandik (2011:27)	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9, 10,
3	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan	1, 2 3, 4 5, 6

menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106)	waktu	
	4. Efektivitas	7, 8
	5. Kemandirian.	9, 10
	Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryono (2017:107)	

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah Pegawai yang ada di pengadilan tata usaha negara Palembang berjumlah 46 orang, maka populasi sebanyak 46 orang Pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah Sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2016:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian berjumlah 46 maka layak untuk diambil seluruhnya sebagai sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 46 orang pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini penulis melakukan analisa terhadap 3 variabel, yaitu variabel (X_1) "Lingkungan Kerja", (X_2) "Semangat Kerja" dan (Y) "Kinerja Pegawai" pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode analisis yang dilakukan dengan menggunakan data perhitungan angka-angka dalam mengambil keputusan.

➤ Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang penulis gunakan yaitu data primer artinya data yang langsung diperoleh dari objek penelitian. Disamping data primer penulis juga menggunakan data sekunder yaitu data yang diambil dari literatur maupun data yang diambil dari dokumentasi dan arsip.

Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015:337) observasi dasar semua ilmu pengetahuan. Dimana dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara langsung melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian yaitu kantor pengadilan tata usaha negara kota Palembang guna mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan pembahasan.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada

responden untuk dijawab. Metode ini dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Teknik Uji Coba Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated butir-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Dicari pada taraf signifikan sebesar α 0,05 valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf yang signifikan $\alpha = 0,05$. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22.

2) Uji Reabilitas

Reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sugiyono, (2015:205). Pengujian reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Brown dalam Sugiyono, (2015:216) yang terdiri dari belahan pertama dan kedua.

$$\text{Rumus : } r_i = \frac{(2rb)}{(1+rb)}$$

Sumber : Sugiyono (2015:216)

Keterangan :

r_i = reabilitas internal seluruh instrumen

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Uji Asumsi Klasik

Menurut Kurniawan dalam Muldiono (2017:28) Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Uji asumsi klasik dapat dilakukan agar model regresi yang digunakan dapat memberikan hasil yang representative.

1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:90) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusikan secara normal.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji *one kolmogorov-smirnov*. Dalam uji *one kolmogorov-smirnov*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic significance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

- Jika Sig < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- Jika Sig > 0,05 distribusi data adalah normal

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014:99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai tolerance dan inflation faktor (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan SPSS *for windows versi 22* pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF):

- Jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,1 maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- Jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,1 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:108) menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit melebar maupun bergelombang-gelombang. Adapun teknik yang digunakan dalam uji ini dengan alat bantu *SPSS for windows 22* pada penelitian ini.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi standardized predicted value (ZPRED) dengan residual studentized residual (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Teknik Analisis Data

1) Skala Pengukuran

Jawaban responden terhadap pertanyaan dalam media kuesioner dalam bentuk checklist diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan akan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono 2016:94

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015:293) mengemukakan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Penelitian ini meregresikan variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Secara umum persamaan regresi sederhana (dengan satu preditor) dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y' = a + b X$$

Sumber : Sugiyono (2015:293)

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksikan
a = konstanta atau bila harga X=0
b = koefisien regresi
X = nilai variabel independen

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk menggandakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan menghitung variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X1) dan Semangat kerja (X2).

Menurut Sugiyono (2015:298) secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + \epsilon$$

Sumber : Sugiyono (2015:298)

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksikan
a = konstanta atau bila harga X = 0
b1b2 = Koefisien regresi
X1 = nilai variabel lingkungan kerja
X2 = nilai variabel semangat kerja

4) Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan mencari korelasi antara variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan semangat kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Rumus koefisien korelasi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n. (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2010:103)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi
X : Variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Stres Kerja)
Y : Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)
n : Jumlah Responden / sampel
Σ : Jumlah responden

Setelah diperoleh koefisien korelasinya maka untuk nilai koefisien korelasinya tersebut di interpretasikan dengan pedoman yang disajikan pada tabel :

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang

0,60 – 0,779	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:287)

5) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dan dependen atau seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang telah dihitung sebelumnya, yaitu :

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

r : Kuadrat Koefisien Korelasi

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2014:144) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah :

a) Menentukan hipotesis

H_0 = lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a = lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

b) Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$)

c) Menentukan t_{hitung} berdasarkan output data dan menentukan t_{tabel}

d) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $T_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau H_0 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

e) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak *SPSS for Windows versi 22*.

2. Uji F (Secara Simultan)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat.

Menurut Sugiyono (2015:297) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil Uji Coba Instrumen

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang dilakukan dengan cara menggunakan analisis korelasi sederhana dan regresi linier berganda. Sebelum analisis korelasi dan regresi linier berganda digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian (kuesioner) untuk menyatakan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui penelitian yang valid atau dapat di percaya. Peneliti melakukan uji coba kepada 46 pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang dengan menyebarkan kuesioner kepada 46 pegawai.

a) Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai correlated butir-total correlations (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} . Dicari pada taraf signifikan sebesar α 0,05 valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf yang signifikan $\alpha = 0,05$. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 22.

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Criteria	Keterangan
1	Pertanyaan	0,490	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan	0,545	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan	0,412	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan	0,446	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan	0,336	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan	0,416	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan	0,335	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan	0,400	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan	0,553	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan	0,538	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Nilai dari pertanyaan no. 1 " $r_{hitung} > r_{tabel}$ " = $0,490 > 0,291$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_1) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

No	Item	r_{hitung}	R_{tabel}	Criteria	Keterangan
1	Pertanyaan	0,574	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan	0,581	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan	0,367	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan	0,296	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan	0,334	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan	0,384	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

7	Pertanyaan	0,352	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan	0,553	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan	0,591	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan	0,460	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Nilai dari pertanyaan no. 1 " $r_{hitung} > r_{tabel}$ " = 0,574 > 0,291 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_2) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Criteria	Keterangan
1	Pertanyaan	0,367	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan	0,662	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan	0,451	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan	0,427	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan	0,330	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan	0,360	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan	0,343	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan	0,479	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan	0,500	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan	0,444	0,291	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Nilai dari pertanyaan no. 1 " $r_{hitung} > r_{tabel}$ " = 0,367 > 0,291 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengelolaan data menggunakan program SPSS 22 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel Kinerja (y) keseluruhan valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian tersebut dapat di jadikan sebagai ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b) Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2015:205) Reabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas di lakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butiran pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada respondent, kemudian hasil skornya di ukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS versi 22, dengan fasilitas *cronboach's alpa* (α). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *cronboach's alpa* > 0.60.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	10

Sumber Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Dari uji reliabilitas di dapat nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,681 > 0,60 karena nilai diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

Tabel Uji Reliabilitas Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	10

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Dari uji reliabilitas di dapat nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,690 > 0,60 karena nilai diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

Tabel Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	10

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Dari uji reliabilitas di dapat nilai *cronbach's Alpha* sebesar 0,682 > 0,60 karena nilai diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014:90) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusikan secara normal.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan uji *one kolmogorov-smirnov*. Dalam uji *one kolmogorov-smirnov*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut:

- Jika Sig < 0,05 distribusi data adalah tidak normal.
- Jika Sig > 0,05 distribusi data adalah normal

Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09387092
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,069
	Negative	-,058
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber :Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa Nilai residual untuk data sebesar 0,200 berarti lebih besar > 0,05 signifikansi residualnya berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014:99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisa regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas atau independent variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel bebas tersebut dengan melihat nilai tolerance dan inflation faktor (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan SPSS for windows versi 22 pada penelitian ini.

Metode untuk menguji adanya multikolonieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF):

- Jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,1 maka H₀ ditolak dan H_a diterima
- Jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,1 maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Tabel Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,428	3,418		,710	,481		
	Lingkungan	,109	,084	,105	1,305	,199	,882	1,134
	Semangat	,798	,078	,827	10,278	,000	,882	1,134

Sumber :Data Diolah dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

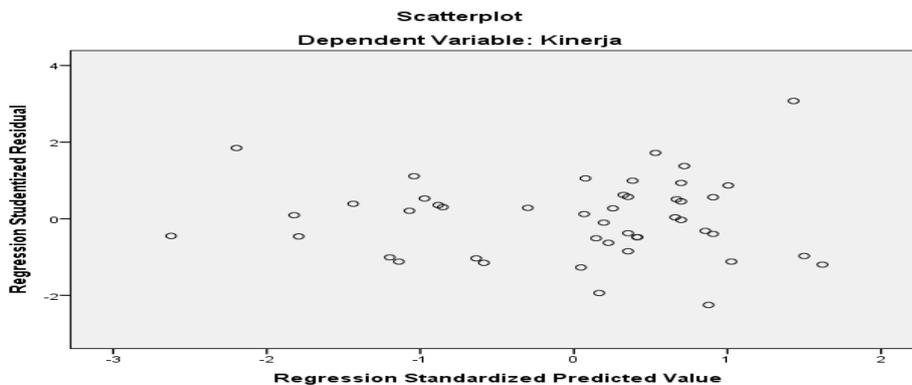
Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance lingkungan Kerja 0,882 > 0,1 dan VIF 1,134 < 10. Serta nilai tolerance semangat kerja 0,882 > 0,1 dan VIF 1,134 < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2014:108) menjelaskan uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas terjadi pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit melebar maupun bergelombang-gelombang. Adapun teknik yang digunakan dalam uji ini dengan alat bantu SPSS for windows 22 pada penelitian ini.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi standardized predicted value (ZPRED) dengan residual studentized residual (SRESID). Deteksi ada tau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Gambar Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas tersebut menjelaskan bahwa titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2015:293) mengemukakan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Penelitian ini meregresikan variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel Hasil Regresi linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,505	5,385		3,808	,000
	Lingkungan	,405	,144	,389	2,801	,008

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linier sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,405 serta konstanta sebesar 20,505. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 20,505+0,405X$$

Tabel Hasil Regresi linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,505	5,385		3,808	,000
	Lingkungan	,405	,144	,389	2,801	,008

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,210	2,692		1,935	,059
	Semangat	,833	,074	,863	11,330	,000

Sumber : Data Diolah dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linier sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk semangat kerja sebesar 0,833 serta konstanta sebesar 5,210. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 5,210 + 0,833X$$

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linier berganda yang dilakukan untuk menggandakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan menghitung variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X₁) dan Semangat kerja (X₂). Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan menggunakan SPSS 22 for Windows yaitu dengan hasil :

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,428	3,418		,710	,481
	Lingkungan	,109	,084	,105	1,305	,199
	Semangat	,798	,078	,827	10,278	,000

Sumber : Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan koefisien regresi dan pengujian secara parsial dengan uji t berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja dan nilai koefisien regresi untuk semangat kerja sebesar 0,109 dan 0,798 koefisien konstanta sebesar 2,428. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots + \epsilon$$

$$Y = 2,428 + 0,109X_1 + 0,798X_2 + e$$

Konstanta 2,428 artinya jika lingkungan kerja (X₁) nilainya 0 dan semangat kerja nilainya 0 maka kinerja pegawai nilainya sebesar 2,428. Sedangkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,109 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,109 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya (semangat kerja) bernilai tetap. Dan koefisien semangat kerja (X₂) sebesar 0,798 yang diartikan bahwa jika semangat kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,798 satuan asumsi variabel independen lainnya (lingkungan kerja) bernilai tetap.

3. Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan mencari korelasi antara variabel

independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan semangat kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Korelasi antara lingkungan Kerja dan semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,754	,743	2,14201

Sumber : Data Diolah Dengan dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,869. Sementara itu kreteria nilainya adalah sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2015:287)

Dari koefisien Korelasi (R) yaitu sebesar 0,869 berarti berada pada range 0,80 - 1,000 hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dan dependen atau seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program SPSS for windows versi 22 pada penelitian ini.

Hasil Koefisien Determinasi menggunakan SPSS for Windows versi 22 yaitu dengan hasil :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,754	,743	2,14201

Sumber : Hasil pengolahan data dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika koefisien korelasi berganda dikuadratkan diperoleh koefisien penentu berganda

dengan melihat nilai R Square. Berdasarkan perhitungan model summary nilai Adjusted R square sebesar 0,743 sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja dan semangat kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sampai 74,3 % sedangkan 25,7 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Pengujian Hepotesis

1) Uji t

Menurut Priyatno (2014:144) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah :

a) Menentukan hipotesis

H_0 = lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a = lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

b) Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha=5\%$)

c) Menentukan t_{hitung} berdasarkan output data dan menentukan t_{tabel}

d) Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $T_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a diterima jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau H_0 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

e) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Uji t dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows versi 22.

Tabel Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,505	5,385		3,808	,000
	Lingkungan	,405	,144	,389	2,801	,008

Sumber :Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Nilai t tabel $N= 46-2=44$ dan alpha 0,05 adalah 1,680 . sedangkan t sesuai tabel di atas adalah $X_1 = t_{hitung} 3,808$ sehingga $> t_{tabel} 1,680$ (*lihat di lampiran*) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008 yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,210	2,692		1,935	,059
	Semangat	,833	,074	,863	11,330	,000

Sumber :Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Nilai t tabel $N= 46-2=44$ dan alpha 0,05 adalah 1,680 . sedangkan t sesuai tabel di atas adalah $X_2 = t_{hitung} 11,330$ sehingga $> t_{tabel} 1,680$ (*lihat di lampiran*) dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yang berarti semangat kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji F

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	606,207	2	303,103	66,061	,000 ^b
	Residual	197,293	43	4,588		
	Total	803,500	45			

Sumber :Data Diolah Dengan Program SPSS Versi 22, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan nilai F_{hitung} sebesar 66,061 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 (*lihat di lampiran*) di peroleh dengan melihat tabel nilai f ($\alpha=0,05$) (df) = $3-2= 1$ $df_2 = 46-3= 43$, maka nilai $F_{hitung} 66,061 > F_{tabel} 3,21$. Nilai signifikansi = $0.000^b < \alpha = 0,05$ H_0 di tolak dan H_a di terima , artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis tersebut dapat di ketahui bahwa secara simultan variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) ada pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai pada pengadilan tata usaha negara Palembang diterima.

2. Pembahasan

Berdasarkan nilai tersebut di peroleh persamaan linier berganda adalah $Y = 2,428 + 0,109X_1 + 0,798X_2$. Dan nilai konstanta 2,428 artinya jika lingkungan kerja (X_1) nilainya 0 dan semangat kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 2,428 Sedangkan koefisien regresi variabel regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,109 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,109 satuan asumsi variabel independen lainnya (semangat kerja) bernilai tetap. Dan koefisien semangat kerja sebesar 0,798 artinya jika semangat kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,798 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya (lingkungan kerja) bernilai tetap.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,869 berarti berada pada range 0,80 – 1,000 hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang Sangat Kuat.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis X1 (lingkungan kerja) ternyata ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ini dapat dilihat dari t hitung 3,808 sehingga $> t$ tabel 1,680 (lihat di lampiran) demikian juga dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis hipotesis X2 (Semangat kerja) ternyata ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ini dapat dilihat dari t hitung 11,330 sehingga $> t$ tabel 1,680 (lihat di lampiran) demikian juga dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, artinya semangat kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel independen (Lingkungan kerja dan Semangat kerja) ada pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sehingga hipotesis menyatakan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari nilai F hitung 66,061 $> F$ tabel 3,21 (lihat lampiran). Dengan Nilai signifikansi = 0,05 dan probability 0.000^b berarti H_0 di tolak dan H_a di terima.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Meningkatkan dan menurunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan semangat kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang menghasilkan persamaan $Y = 2,428 + 0,109X_1 + 0,798X_2 + e$. Nilai konstanta **2428**, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar **0,109** serta koefisien semangat kerja (X_2) sebesar **0,798**. Kemudian hasil analisis koefisien korelasi (R) antara lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar **0,869** dan berada pada range **0,80-0,1000** yang menunjukkan tingkat hubungan Sangat kuat, serta hasil nilai koefisien determinasi dengan melihat nilai R square sebesar **0,754** sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja dan semangat kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai sampai 75,4% sedangkan 24,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa:

- a. Berdasarkan hasil analisis hipotesis X_1 (lingkungan kerja) ternyata ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ini dapat dilihat dari t hitung **3,808 sehingga $> t$ tabel 1,680 (lihat di lampiran)** demikian juga dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008, artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.
- b. Berdasarkan hasil analisis hipotesis X_2 (Semangat kerja) signifikan terhadap kinerja ini dapat dilihat dari t hitung **11,330 sehingga $> t$ tabel 1,680 (lihat di lampiran)** demikian juga dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000, artinya ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

- c. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel independen (Lingkungan kerja dan Semangat kerja). Hipotesis menyatakan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 66,061 > F_{tabel} 3,21$ (lihat lampiran). dengan Nilai signifikansi = 0,05 dan probability 0.000^b berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

2) Saran

Adapun saran-saran diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang juga perlu ditingkatkan lagi. dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu instansi perlu memberi perhatian supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja baik dalam hal pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, fasilitas kerja dan kebersihan maupun dilihat dari lingkungan pegawai itu sendiri yaitu hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan agar pegawai bersemangat dalam bekerja guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dikarenakan semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai tersebut. Bahkan ada yang menerjemahkan moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.
- b. Penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel lain misalnya kepemimpinan, disiplin, kompensasi dan budaya organisasi yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja pegawai, karena sangat dimungkinkan faktor-faktor tersebut berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai, selain itu disarankan menambah jumlah sampel dan juga periode penelitian. Hal ini dilakukan untuk melihat hasil yang lebih beragam untuk memperluas penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, M.Riska. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada PT.Primatexco Indonesia, Batang)*. Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Amirullah. 2015. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Fahmi, Irham. 2013. *Etika Bisnis Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhendar, Siti. 2007. *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*. Jurnal.
- Prihantoro. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Priyatno. 2014. *Pengolahan Data Terpraktis SPSS 22*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Perkatoran*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinera Karyawan pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprato, Andhi. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal*. Jurnal. Universitas Pandanaran Semarang.
- Usman, Benny. 2015. *Pengaruh Iklim Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika.(Vol. 8 No. 2).
- Wandik, Lakim. 2011. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Binterbusih Semarang*. Jurnal Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.