

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO

Chindy Ayu Lestari¹, Farida Hanum², Hari Susanto³

¹Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

²Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

³Universitas Abdurachman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email : chindy.ayu02@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Dalam konteks kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, faktor lingkungan kerja dan semangat kerja menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner kepada para pegawai di kantor Kecamatan Panji. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2,525 > t_{tabel} 2,039$ dan diperkuat dengan nilai sig $0,017 < 0,05$. Hasil uji t variabel semangat kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2,677 > t_{tabel} 2,039$ dan diperkuat dengan nilai sig $0,012 < 0,05$. Hasil uji F variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terdapat pengaruh secara simultan dengan hasil $F_{hitung} 15,261 > F_{tabel} 3,30$ dan diperkuat dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee performance plays an important role in determining the success of an organization, including government organizations. In the context of the Panji District Office, Situbondo Regency, work environment and work enthusiasm factors are important aspects that influence employee performance. A conducive and comfortable work environment and high work enthusiasm can improve employee performance. This study aims to determine the effect of the work environment and work enthusiasm partially and simultaneously on employee performance. This type of research is quantitative with a questionnaire distribution method to employees at the Panji District Office. The data analysis techniques used are multiple linear regression tests, t tests, F tests, and determination coefficient tests. The results of the t-test study indicate that the work environment variable has a partial influence on employee performance with a t count of $2.525 > t \text{ table } 2.039$ and is reinforced by a sig value of $0.017 < 0.05$. The results of the t test of the work spirit variable have a partial influence on employee performance with a t count of $2.677 > t \text{ table } 2.039$ and reinforced with a sig value of $0.012 < 0.05$. The results of the F-test of the work environment and work spirit variables have a

simultaneous influence with a F count of 15.261 > F table 3.30 and reinforced with a sig value of 0.000 < 0.05.

Keywords: Work Environment, Work Spirit, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang dan perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama dalam mencapai tujuan. SDM disebut sebagai aset utama karena dapat bermanfaat bagi organisasi, mereka memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, dan membuat keputusan yang tidak bisa digantikan oleh teknologi atau aset lainnya. 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 aset yang penting bagi suatu organisasi, karena peran sumber daya manusia dalam organisasi yaitu 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 organisasi yang berbentuk apa pun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan, atau yang disebut dengan pegawai dan lingkungan yang ada di sekitarnya yang sangat mempengaruhi aktivitas pelaksanaan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan timbal balik yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Kinerja pegawai juga merupakan indikator penting untuk keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, diantaranya adalah lingkungan kerja dan semangat kerja.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada pegawai diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral pegawai dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Hal tersebut juga didukung dengan wawancara saya dengan salah satu pegawai Kecamatan Panji pada tanggal 30 Januari 2025, yaitu Mbak Yanti (27 tahun) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena jika lingkungan kerja kita baik pasti akan meningkatkan kinerja para pegawai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesehatan kerja pegawai.

Keadaan lingkungan kerja di kantor Kecamatan Panji yang terealisasi seperti hubungan antar pegawai terjalin dengan baik dan lancar, saling membantu dan bekerja sama jika mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Adanya suasana yang tenang, santai, dan sejuk karena dilengkapi dengan AC dapat membuat pegawai

memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Tersedianya sarana-prasarana seperti lemari, meja dan kursi untuk masing-masing pegawai, dan adanya pencahayaan yang terang. Tetapi, dalam satu ruangan tidak semua pegawai tersedia fasilitas laptop dan printer, dimana jika dalam waktu bersamaan semua pegawai membutuhkan laptop untuk menyelesaikan pekerjaannya, pegawai di Kecamatan Panji akan bergantian menggunakan laptop, hal itu kurang efektif dilakukan karena dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Ukuran ruang kerja yang tidak memadai juga dapat membuat ruang gerak pegawai kurang leluasa dalam bekerja, dimana ukuran ruang kerja yang ideal sekitar 6 sampai 8 meter.

Selain itu, semangat kerja pegawai juga memegang peranan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan mampu memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Sebaliknya, kurangnya semangat kerja dapat menyebabkan rendahnya tingkat produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Menurut Wandik (2011:2) untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan organisasi 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 efektivitas kerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat wawancara yang saya lakukan dengan Mbak Yanti tanggal 30 Januari 2025, yang mengatakan bahwa semangat kerja sangat berpengaruh karena dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja para pegawai, dengan adanya semangat kerja, para pegawai akan lebih giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Kalau datang terlambat masih ada, itupun dikarenakan ada kepentingan dinas.

Semangat kerja pegawai yang terjadi di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo mereka menunjukkan adanya kesediaan bekerja sama dengan rekan kerja yang lain untuk mencapai tujuan bersama, tolong-menolong, dan tidak saling menjatuhkan. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, artinya sanggup menyelesaikan tugas dengan cepat, tetapi tidak langsung melakukan tugasnya. Mereka menunggu disuruh kepala bagian ruangan baru akan melaksanakan perintah yang diberikan. Untuk kehadiran di tempat kerja masih banyak yang datang terlambat, seperti yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo 2024

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Pulang Awal
1.	Januari	34	21	7
2.	Februari	34	17	7
3.	Maret	34	22	6
4.	April	34	16	7
5.	Mei	34	18	9
6.	Juni	34	18	1
7.	Juli	34	23	3
8.	Agustus	34	22	5
9.	September	34	19	2
10.	Oktober	34	23	1
11.	November	34	18	4
12.	Desember	34	18	8
Total			235	60
Rata-rata			19,58	5,00

Sumber : Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa pegawai yang datang terlambat masih banyak, yaitu rata-rata sebanyak 19,58 orang, lebih banyak dibandingkan yang pulang lebih awal. Hal tersebut menunjukkan kurangnya semangat pegawai dalam hadir tepat waktu di tempat kerja, dan dorongan untuk bekerja. Karena jika seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki semangat dan keinginan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja pegawai bagi suatu organisasi sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam organisasi, makin tinggi pula nilai organisasi yang dihasilkan, baik dari segi kualitas pelayanan, maupun pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:94), keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kerja pegawainya, karena pegawai merupakan ujung tombak dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:67), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Pengukuran tingkat capaian kinerja Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo sebelumnya terdapat beberapa sasaran yang belum mencapai target, seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Capaian Kinerja Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Pencapaian
1.	Meningkatkan Kualitas Layanan Publik	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Kecamatan Panji	B(80)	B(83,55)	104%
2.	Meningkatnya Kecepatan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan	Rata - Rata lama Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan	10 Menit	10 Menit	100%
3.	Meningkatnya kualitas Pemberdayaan Desa di Kecamatan Panji	Presentase Desa di Kecamatan yang meningkatkan IDM nya	77%	60%	77,92 %
4.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah	Capaian Nilai SAKIP Perangkat Daerah	A (82)	A (84,35)	102 %
Jumlah			339	327,9	383,92
Rata-rata			84,75	81,97	95,98

Sumber : Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas rata-rata jumlah pencapaian kinerja kantor Kecamatan Panji yaitu 95.98%, kriteria penilaian capaian kinerja di kantor Kecamatan Panji termasuk dalam kategori baik. Hal tersebut juga dibuktikan dengan wawancara yang saya lakukan dengan Mbak Sari tanggal 5 Februari 2025, yang mengatakan bahwa secara umum kinerja pegawai di Kecamatan Panji baik, karena didorong dengan lingkungan kerja yang baik juga. Akan tetapi, dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa target

yang dirancang Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo terdapat satu indikator yang tidak dapat terpenuhi oleh pegawai, yaitu Presentase Desa di Kecamatan yang meningkat IDMya, belum berhasilnya capaian indikator kinerja tersebut pastinya menjadi bahan perhatian yang mendalam bagi Kecamatan Panji. Penyebab tidak tercapainya indikator tersebut beserta beberapa solusi/pemecahan perlu ditingkatkan, agar kedepannya indikator tersebut dapat mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan beberapa cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi agar memenuhi target organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang dimaksud adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui semangat kerja yang dilakukan melalui keaktifan kehadiran di kantor, diantaranya yaitu masih adanya pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja, masih ada pegawai yang telambat memasuki jam kerja, terbukti seperti yang dapat dilihat pada tabel 1. sebelumnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajar Azhari, dkk 2022) menunjukkan bahwa hasil uji t lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dilihat dari $t_{hitung} 3,808 > t_{tabel} 1,680$, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008. Untuk variabel semangat kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dilihat dari $t_{hitung} 11,330 > t_{tabel} 1,680$, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Serta hasil uji F lingkungan kerja dan semangat kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dilihat dari $F_{hitung} 66,061 > F_{tabel} 3,21$, dengan nilai signifikansi = 0,05 dan probability 0,000 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2022:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian dilakukan di kantor Kecamatan Panji Jl. Semeru No. 01, Panji, Situbondo, Jawa Timur, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 pegawai di kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di Kantor Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yaitu sebanyak 34 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi. Penelitian dilaksanakan dari awal bulan Maret 2025 sampai dengan akhir bulan April 2025.

Indikator lingkungan kerja (X_1) menurut Prihantoro (2019:21) adalah sebagai berikut hubungan antar pegawai, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja pegawai. Sedangkan indikator semangat kerja (X_2) menurut Wandik (2011:27) yaitu faktor presensi, faktor kerja sama, dan faktor tanggung jawab. Serta indikator kinerja pegawai (Y) menurut Robbins (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017:107) adalah sebagai berikut kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Sehingga dalam hal ini bisa ditarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows*.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan uji koefisien determinasi (R²). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Rumus regresi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel bebas

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Semangat Kerja

e = Error term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

Untuk melihat besarnya pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maka menggunakan uji F. Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji koefisien determinasi (R²). Menurut Widarjono (2019:19) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi mengukur presentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independent di dalam garis regresi.

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2.	0,60 – 0,799	Kuat
3.	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan program *SPSS versi 22 for windows* diperoleh untuk variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,509	0,338	Valid
	X _{1.2}	0,564	0,338	Valid
	X _{1.3}	0,532	0,338	Valid
	X _{1.4}	0,434	0,338	Valid
	X _{1.5}	0,656	0,338	Valid
	X _{1.6}	0,579	0,338	Valid
	X _{1.7}	0,567	0,338	Valid
	X _{1.8}	0,686	0,338	Valid
	X _{1.9}	0,576	0,338	Valid
	X _{1.10}	0,576	0,338	Valid

Semangat Kerja (X_2)	$X_{1.11}$	0,532	0,338	Valid
	$X_{1.12}$	0,561	0,338	Valid
	$X_{1.13}$	0,809	0,338	Valid
	$X_{1.14}$	0,792	0,338	Valid
	$X_{2.1}$	0,773	0,338	Valid
	$X_{2.2}$	0,773	0,338	Valid
	$X_{2.3}$	0,563	0,338	Valid
	$X_{2.4}$	0,702	0,338	Valid
	$X_{2.5}$	0,592	0,338	Valid
	$X_{2.6}$	0,578	0,338	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	$X_{2.7}$	0,733	0,338	Valid
	$X_{2.8}$	0,721	0,338	Valid
	$X_{2.9}$	0,584	0,338	Valid
	$X_{2.10}$	0,688	0,338	Valid
	Y_1	0,624	0,338	Valid
	Y_2	0,613	0,338	Valid
	Y_3	0,668	0,338	Valid
	Y_4	0,788	0,338	Valid
	Y_5	0,671	0,338	Valid
	Y_6	0,721	0,338	Valid
	Y_7	0,605	0,338	Valid
	Y_8	0,440	0,338	Valid
Y_9	0,604	0,338	Valid	
Y_{10}	0,670	0,338	Valid	
Y_{11}	0,711	0,338	Valid	
Y_{12}	0,747	0,338	Valid	

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid untuk masing-masing variabel lingkungan kerja (X_1), semangat kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,338).

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS versi 22 for windows* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Kategori	Cronbach Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,748	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X_2)	0,761	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan nilai reliabilitas semua variabel pada tabel di atas dinyatakan sudah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 (0,748, 0,761 dan 0,757 > 0,60).

3. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda mengenai lingkungan kerja, semangat kerja, dan kinerja pegawai dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 22 for windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.202	5.904		.881	.385

Lingkungan Kerja	.407	.161	.387	2.525	.017
Semangat Kerja	.506	.189	.411	2.677	.012

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,202 + 0,407X_1 + 0,506X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan arti bahwa besarnya nilai variabel kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo sebesar 5,202. Besarnya koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang berarti jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,407 dengan asumsi lain (semangat kerja) konstan. Begitu juga koefisien regresi variabel semangat kerja yang berarti jika semangat kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,506 dengan asumsi lain (lingkungan kerja) konstan.

4. Uji Parsial (t)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (lingkungan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dengan hasil pengolahan program *SPSS versi 22 for windows*, maka di dapat hasil uji t dalam tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.202	5.904		.881	.385
	Lingkungan Kerja	.407	.161	.387	2.525	.017
	Semangat Kerja	.506	.189	.411	2.677	.012

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,525. Sementara itu pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,039 maka $t_{hitung} 2,525 > t_{tabel} 2,039$, maka H_a diterima H_o ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel semangat kerja sebesar 2,677. Sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,039 maka $t_{hitung} 2,677 > t_{tabel} 2,039$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,012 < 0,05 artinya semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

5. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.737	2	402.369	15.261	.000 ^b
	Residual	817.339	31	26.366		
	Total	1622.076	33			

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai F_{hitung} sebesar 15,261 > F_{tabel} sebesar 3,30 maka H_a diterima dan H_o ditolak dengan tingkat signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihat pada R Square dan dinyatakan dalam persentase, seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,464	5,1347609

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil dari analisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sebesar 0,496, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (lingkungan kerja dan semangat kerja) mempunyai kontribusi sebesar 49,6% yang artinya berpengaruh cukup kuat terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 50,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dengan hasil t_{hitung} 2,525 > t_{tabel} 2,039 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,017 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh semangat kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dengan hasil t_{hitung} 2,677 > t_{tabel} 2,039 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh lingkungan dan semangat kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo dengan hasil F_{hitung} 15,261 > F_{tabel} 3,30 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Aditya, A. 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Azhari, F., Darmawati, T., & Usman, B. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 33-45.
- Bintoro, T., & Daryanto, T. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Darmadi, H. 2020. *Teori dan Model Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Desnirita & Najib, R. A. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 14(2), 98-112.
- Dewi, R. A. 2017. *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Kabupaten Takalar*. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 6(1), 57-69.
- Effendy, H., & Fitria, S. 2019. *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Esthi, R., & Marwah, N. 2020. *Analisis Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik*. Surabaya: Laksana.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. D. 2016. *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang*. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(3), 110-123.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Dasar-dasar Manajemen SDM*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keban, Y. T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2011. *Semangat Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nitisemito, A. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novira, M., Agussalim, M., & Yulistia. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Universitas Negeri Padang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 78-91.
- Pasolong, H. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, W. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Rahadi, D., & Dedi, S. 2010. *Kinerja Pegawai dalam Administrasi Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riani, F. 2011. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridwan, M. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, A., & Kuncoro, R. 2017. *Statistik Sosial untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, A. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, B. 2015. *Penilaian Kinerja Pegawai: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steer, R. M. 2015. *Motivasi dalam Organisasi*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2018. *SPSS untuk Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syihab, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Administrasi Publik*. Malang: UMM Press.
- Wandik, J. 2011. *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widarjono, A. 2019. *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widyaningrum, E. 2020. *Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional*. In Indomedia Pustaka.
- W Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.