

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang

Monica Novira^{1*}, Agusasalim², Yulistia³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: monicanovira1196@gmail.com

Abstrak: Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan, walaupun bukan unsur utama, namun tenaga kependidikan memegang peran penting dalam keberlangsungan sebuah universitas. Tujuan penelitian adalah mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang sebanyak 350 orang, sampel 78 responden dengan Teknik pengambilan sampel adalah proportional random sampling dengan alokasi proporsi. Metode analisis data uji instrumen, uji sumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini ditemukan (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP). (2) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP). (3) Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja

Abstract: Educational staff is one of the important elements in the world of education, although not the main element, educational staff play an important role in the sustainability of a university. The aim of the research is to determine the influence of the work environment and work enthusiasm on the performance of civil servant (PNS) education staff at Padang State University. The type of research is quantitative research. The population in this research is all Civil Servants (PNS) within the Padang State University, totaling 350 people, a sample of 78 respondents. The sampling technique is proportional random sampling with proportion allocation. Instrument test data analysis methods, classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results of this research found (1) The work environment has a positive and significant effect on the performance of civil servant (PNS) education staff at Padang State University (UNP). (2) Work morale has a positive and significant effect on the performance of civil servant (PNS) education staff at Padang State University (UNP). (3) Work Environment and Work Morale together have a significant effect on the performance of civil servant (PNS) educational staff at Padang State University (UNP).

Keywords: *Work Environment, Work Morale, Performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan, walaupun bukan unsur utama, namun tenaga kependidikan memegang peran penting dalam keberlangsungan sebuah universitas. Menyadari hal tersebut, Universitas Negeri Padang membuat pedoman evaluasi kinerja tenaga kependidikan demi meningkatkan kualitas tenaga kependidikannya. Tenaga kependidikan yang memiliki kualitas tinggi dan berprestasi tentu akan meningkatkan kinerja universitas.

Evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilakukan demi menjaga kualitas tenaga kependidikan. Dengan adanya evaluasi kinerja, setiap tenaga kependidikan akan memiliki pedoman sebagai tolak ukur kinerja mereka dimasa yang akan datang. Setiap Tenaga Kependidikan tentu memerlukan umpan balik atas kinerja mereka, hal ini dapat menjadi pedoman bagi kinerja mereka kedepannya, oleh karena itu dibutuhkan pedoman penilaian yang menggambarkan kinerja personal.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah Tenaga Kependidikan yang ada telah memenuhi standar yang dikehendaki oleh universitas, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja Tenaga Kependidikan ini merupakan refleksi dari perkembangan universitas. Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personal dalam lingkup tanggung jawabnya.

Kinerja Tenaga Kependidikan pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap Tenaga Kependidikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Tenaga Kependidikan tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja Tenaga Kependidikan perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia persaingan yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, dituntut untuk dapat bersaing dalam memenuhi keinginan pasar dunia kerja, untuk itu dibutuhkan peran penting dari semua pihak, termasuk juga peran tenaga kependidikan. Pada saat yang bersamaan, Tenaga Kependidikan sebagai salah satu bagian penting suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi kinerja mereka di masa depan. Melalui evaluasi kinerja, maka akan didapatkan hasil penilaian kinerja serta umpan balik terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja Tenaga Kependidikan atau mengevaluasi hasil pekerjaan Tenaga Kependidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfizi (2019) terlihat permasalahan kinerja, dimana kinerja Karyawan STIKes Harapan Bangsa Purwokerto, yang ditandai dengan penyelesaian pekerjaan berdasarkan laporan kinerja dari masing-masing departemen tahun 2015 yaitu yang ditandai bahwa dosen dan karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan sebesar 25 persen, sedang dosen dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tetapi terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sebesar 30 persen, berdasarkan laporan evaluasi kinerja oleh penjaminan mutu Nomor : LPM.SHB.LK01 tahun 2015, dilihat dari kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja, untuk itu perlunya penelitian untuk menganalisis

penyebab permasalahan kinerja karyawan STIKes Harapan Bangsa Purwokerto (Widadi et al. 2019).

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, semangat kerja, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan (Nawawi 2013).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Wirawan 2015).

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja. Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan (Umar 2013).

Universitas Negeri Padang (UNP) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang, Sumatera Barat. Universitas Negeri Padang (UNP) bertujuan mewujudkan keunggulan dalam bidang pendidikan melalui upaya-upaya pengembangan pendidikan akademik yang profesional. Maka dari itu, untuk mewujudkan keunggulan tersebut tentunya peran dari pegawai sangat penting. Masalah atau kendala yang timbul akan menyebabkan kerugian yang harus segera diatasi agar tujuan dari sebuah organisasi tercapai.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada Universitas Negeri Padang (UNP) ditemukan permasalahan berkenaan dengan kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kualitas dan kuantitas kerja pegawai, masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, penyelesaian pekerjaan karyawan yang asal jadi sehingga menimbulkan keluhan mahasiswa dan banyak permasalahan lainnya yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas kinerja menunjukkan bagaimana cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan juga hasil yang dicapai pegawai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja dan semangat kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena semangat dari kinerja yang dimiliki jika dikerjakan dengan baik maka tujuan tercapai dengan baik pula dengan kata lain sebuah keberhasilan pegawai ditentukan oleh kinerja dan semangat kerja yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Pada penelitian ini mengambil dua variabel penelitian yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja, alasannya berdasarkan observasi awal ditemukan dua variabel ini memiliki permasalahan dilapangan.

Universitas Negeri Padang (UNP) merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang, Sumatera Barat. Universitas Negeri Padang (UNP) bertujuan mewujudkan keunggulan dalam bidang pendidikan melalui upaya-upaya pengembangan pendidikan

akademik yang profesional. Maka dari itu, untuk mewujudkan keunggulan tersebut tentunya peran dari pegawai sangat penting. Masalah atau kendala yang timbul akan menyebabkan kerugian yang harus segera diatasi agar tujuan dari sebuah organisasi tercapai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ilham (2016) ditemukan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Pratama (2018) ditemukan terdapat pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya adalah variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Fenomena lain yang ditemukan dimana dengan cara observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang tentang lingkungan kerja dan semangat kerja mereka, beberapa diantaranya masalah yang dihadapi oleh pegawai tersebut adalah (1) sering datang terlambat, (2) selalu melimpahkan pekerjaan kepada rekan kerja, (3) memakai fasilitas kantor untuk keperluan pribadi, (4) Bekerja dengan lambat, dan (5) Menambah waktu istirahat lebih lama. Disini peneliti mengambil pegawai PNS karena kebanyakan bermasalah pegawai PNS dengan alasan sewaktu-waktu mereka bisa pindah kerja kebagian lain yang masih dalam lingkup UNP.

Kondisi lingkungan kerja pada Lingkungan Universitas Negeri Padang dari segi fisik sudah berjalan dengan baik semua fasilitas telah tersedia dengan baik, akan tetapi dari segi non fisiki banyak terjadi permasalahan seperti kurang terbina hubungan baik antara pegawai pada beda bagian. Sedangkan permasalahan dengan semangat kerja terlihat masih adanya masalah penyelesaian pekerjaan asal jadi, penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu, kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan rendah, penguasaan tugas ekstra dan mendesak masih rendah, rendahnya kerjasama dalam bekerja, rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan dan rendahnya inisiatif dalam bekerja. Masalah lain berkenaan dengan semangat kerja terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Pegawai PNS UNP bulan Januari-Desember 2019 (Pegawai Bagian Rektorat)

No.	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Terlambat	Persentase
1	Januari	22	350	27	7,71
2	Februari	19	350	22	6,29
3	Maret	20	350	47	13,43
4	April	19	350	52	14,86
5	Mei	21	350	17	4,86
6	Juni	15	350	77	22,00
7	Juli	23	350	19	5,43
8	Agustus	22	350	44	12,57
9	September	21	350	38	10,86
10	Oktober	23	350	34	9,71
11	November	21	350	32	9,14
12	Desember	20	350	44	12,57

Sumber : Sub Bagian Tenaga Kependidikan Pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat tingkat keterlambatan pegawai PNS di Lingkungan Universitas Negeri Padang tahun 2019 pada periode Januari-Desember. terlihat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 22%, karena pada saat itu bertepatan dengan hari raya idul fitri, dan terendah pada bulan Juli. Sedangkan tingkat kemangkiran yang disyaratkan pada pegawai PNS di lingkungan Universitas Negeri Padang adalah sebesar 0,8% (Sub Bagian Tenaga Kependidikan Pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang 2019).

Dari beberapa fenomena diatas terlihat bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja masih belum terlalu baik sehingga belum memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan

Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang".

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penelitian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun.

Indikator sebagaimana menurut (Mas'ud 2010):

1. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai
2. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai dengan baik.
3. **Kehandalan**
Kehandalan adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
4. **Inisiatif**
Inisiatif adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugas yang sulit.
5. **Kerajinan**
Kerajinan adalah keaktifan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang berbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Adapun indikator lingkungan kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah indikator menurut (Sedarmayanti 2010) sebagai berikut :

1. **Penerangan/cahaya ditempat kerja**
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. **Suhu udara ditempat kerja.**
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadai tempat yang kurang menyenangkan untuk bekerja.
3. **Keamanan di tempat kerja**
Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).
4. **Sirkulasi Udara di tempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: Pengertian semangat kerja menurut (S. Nitisemito 2010) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. (S. Nitisemito 2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut (Sondang P 2010) Semangat Kerja adalah sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (S. Nitisemito 2010), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas Pegawai

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas pegawai yang tinggi apa tidak. Dimensi naiknya produktivitas pegawai diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Tidak menunda pekerjaan
- c. Mempercepat pekerjaan

2. Tingkat absensi

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh pegawai rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu :

- a. Cuti
- b. Keterlambatan
- c. Alfa
- d. Sakit

3. Labour Turn Over

Tingkat pegawai keluar masuk pegawai yang menurunkan merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersenut. Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi labour turn over diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Setia terhadap perusahaan.
- b. Senang bekerja di dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data Penelitian Lapangan (*Field Research*), dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data Observasi, Observasi, Dokumentasi dan Penyebaran angket. Jenis data adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data adalah primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang sebanyak 350 orang, sampel 78 responden dengan Teknik pengambilan sampel adalah proportional random sampling dengan alokasi proporsi. Metode analisis data uji instrumen, uji sumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk menguji data yang diperoleh dari hasil pengisian angket uji coba oleh 30 responden, dengan karakteristiknya selalu sama. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengujian instrumen meliputi:

Uji Validitas

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel kinerja dapat disimpulkan semua item kinerja 1 sampai item kinerja 21 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

Hasil pengolahan data pengujian validitas variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan semua item lingkungan kerja 1 sampai item lingkungan kerja 10 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

Hasil pengolahan data pengujian disimpulkan semua item semangat kerja 1 sampai item semangat kerja 12 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* > 0,3640.

Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data pengujian ditemukan semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,3640 (untuk n=30 r table=0,3640).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Skor rata-rata variabel lingkungan kerja terhadap tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,64 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 72,74 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) dalam kategori **Baik**.

Skor rata-rata variabel semangat kerja terhadap tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) yang terdiri dari 12 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,49 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,85 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja terhadap tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) dalam kategori **Baik**.

Skor rata-rata variabel kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) yang terdiri dari 21 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,42 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 68,36 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) dalam kategori **Baik**.

Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik) Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,051	Normal
2	Semangat Kerja (X ₂)	0,064	Normal
4	Kinerja (Y)	0,086	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020 Lampiran 8

Dari Tabel di atas diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel kinerja (Y) 0,086, variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,051 dan variabel semangat kerja (X₂) sebesar 0,064 dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

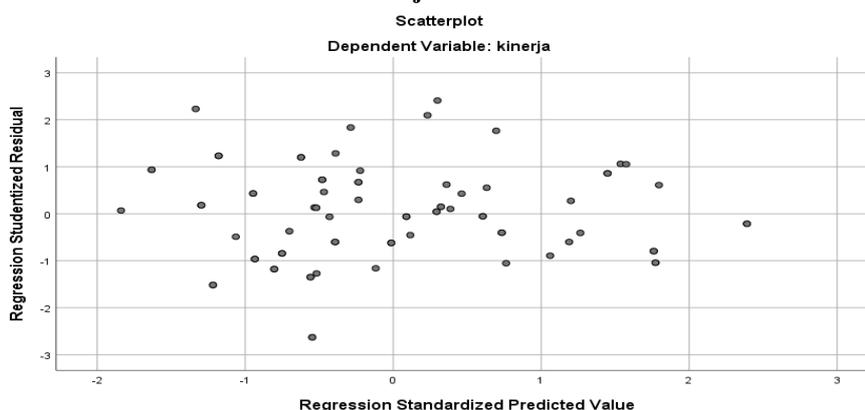
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,947	7,552		3,436	,001		
	lingkungan kerja	,667	,195	,337	3,423	,001	,893	1,120
	semangat kerja	,517	,135	,378	3,837	,000	,893	1,120

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020 Lampiran 8

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel < 1 dan $VIF < 10$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinieritas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat dilanjutkan.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan gambar dapat disimpulkan grafik di atas tidak membentuk pola tertentu seperti menarik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya, maka

dikatakan model regresi terbatas dari gejala heteroskedastisitas. Artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas karena gambar di atas tidak membentuk sebuah pola.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,947	7,552		3,436	,001
Lingkungan kerja	,667	,195	,337	3,423	,001
Semangat kerja	,517	,135	,378	3,837	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,947 + 0,667 X_1 (\text{lingkungan kerja}) + 0,517 X_2 (\text{semangat kerja})$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 25,947, artinya jika tidak ada lingkungan kerja dan semangat kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) adalah sebesar konstanta yaitu 25,947 satuan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,667 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) dimana jika lingkungan kerja meningkat satu satuan kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) akan meningkat sebesar 0,667 satuan.
- Koefisien regresi semangat kerja adalah sebesar 0,517 artinya semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) dimana jika semangat kerja meningkat satu satuan maka kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) akan meningkat sebesar 0,517 satuan.

Koefisien Determinan

Tabel 6. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 ^a	,340	,323	8,059

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020 Lampiran 9

Nilai koefisien determinasi inovasi perusahaan ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,323 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP) adalah 32,3 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, gaji, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Keterangan	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25,947	7,552		3,436	,001
lingkungan kerja	,667	,195	,337	3,423	,001

semangat kerja	,517	,135	,378	3,837	,000
----------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t ditemukan nilai t hitung 3,423 dan nilai (sig = 0,001 < 0,05). Dengan df = 78-2= 76 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.665, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,423 > 1.665$, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).
2. Hasil uji t ditemukan nilai t hitung 3,837 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 78-2= 76 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.665, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,837 > 1.665$, maka semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2547,659	2	1273,829	19,612	,000 ^b
	Residual	4936,291	76	64,951		
	Total	7483,949	78			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020 Lampiran 9

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 19,612 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti variabel lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t ditemukan nilai t hitung 3,423 dan nilai (sig = 0,001 < 0,05). Dengan df = 78-2= 76 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.665, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,423 > 1.665$, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja akan meningkat seiring dengan lingkungan kerja kondusif. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Wirawan 2015).

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji t ditemukan nilai t hitung 3,837 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 78-2= 76 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.665, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,837 > 1.665$, maka semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Semangat kerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam

suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan (Umar 2013).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 19,612 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Kinerja dan semangat kerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena semangat dari kinerja yang dimiliki jika dikerjakan dengan baik maka tujuan tercapai dengan baik pula dengan kata lain sebuah keberhasilan pegawai ditentukan oleh kinerja dan semangat kerja yang diperlihatkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).
3. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Saran

1. Pada penelitian ini terlihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dari sebaiknya Universitas Negeri Padang (UNP) mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dari segi non fisik yaitu bisa menciptakan dan mengarahkan agar terjalin kerja sama yang baik antara sesama pegawai ditempat kerja.
2. Hasil penelitian memperlihatkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS), sebaiknya instansi mampu mendorong pegawai agar dalam bekerja disiplin dengan cara menyerahkan pekerjaan tepat pada waktunya dengan cara memberikan target waktu pekerjaan serta memberikan bonus atau pujian atas pekerjaan yang dilakukan pegawai
3. Dari segi kinerja ditemukan permasalahan berkenaan dengan masih rendahnya kualitas pegawai dibandingkan rekannya yang lain oleh sebab itu sebaiknya instansi memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai bidang bagiannya agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

REFERENSI

- Mas'ud, Fuad. 2010. *Suve Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi. 2013. "Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja."
- S. Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondang P, Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Yogyakarta.
- Widadi, Budi, Iis Setiawan, Mangku Negara, And Fania Mutiara Savitri. 2019. "Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto) Pendahuluan Keterlibatan Manusia

- Dipandang Sebagai Faktor Penentu Keberhasilan Organisasi Karena Di Tangan Manusia Segala .” 17(2):201–14.
- Wirawan. 2015. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian.”
- Mas’ud, Fuad. 2010. *Suve Diagnosis Organisasi Konsep Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi. 2013. “Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja.”
- S. Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondang P, Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Yogyakarta.
- Wirawan. 2015. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian.”