

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT BAITUL MAL
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MARDIANA
NPM :2202120252



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MARDIANA
NPM : 2202120252

Dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT BAITUL MAL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

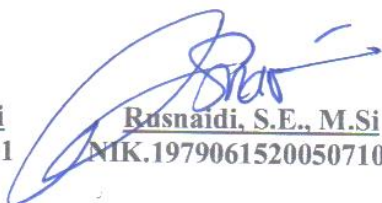
Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK.19850710 201506 2 001

Pembimbing I


Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK.197906152005071001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,




Drs. Tarnizi Gadeng, S.E.M.Si,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

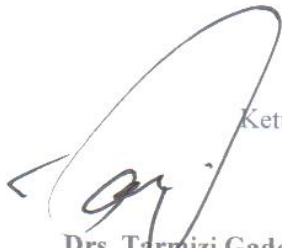
MARDIANA
NPM : 2202120252

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT BAITUL MAL
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

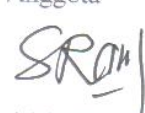
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 20 Agustus 2024

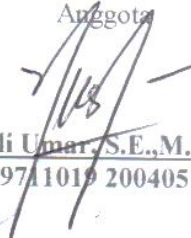
Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Rusnaldi, SE, M.Si.
NIK. 19790615 200507 1 001

Anggota

Suryani Murad, SE.,M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

H. Zulkifli Umar, S.E.,M.Si,Ak.
NIK. 19711019 200405 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Puwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan


MARDIANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mardiana
NPM : 2202120252
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

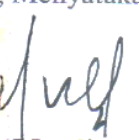
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT BAITUL MAL KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2024

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan

 
Mardiana

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya”**. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda M. Yusuf Yasni, Ibunda Halimah Ibrahim, Kakak (Kemalahayati) Abang (Miswar Fuadi) dan adek (Alvi Wardah, Ahmad Mubarrak, Eva Yulianti) beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan

dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Rusnaldi, SE, M.Si, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Suami tercinta Rio Adhil Sahputra yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik
7. Anak-anak tersayang (Malika Zhafirah, Khalisa Mumtazah Humairah, M.Fathan Alfarezki) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Teman Saya (Diana Safitri Nasution) dan Besti saya (Devi Oktarina) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Aceh Barat Daya , Agustus 2024
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja.....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	17
2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.3 Semangat Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	22
2.1.3.3 Aspek-Aspek Semangat Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja	24
2.2 Penelitian Sebelumnya	25
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Tujuan Peneliatian	30

3.1.2 Jenis Penelitian	30
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	31
3.1.4 Horizon Waktu	31
3.1.5 Unit Analisis	32
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	32
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	34
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.6 Pengujian Data.....	36
3.6.1 Pengujian Validitas.....	36
3.6.2 Pengujian Reabilitas	37
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	37
3.7 Pengujian Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik Responden.....	42
4.2.2 Pengujian Data	44
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	45
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	50
4.2.4.1 Uji Normalitas	50
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	51
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	52
4.2.5 Pengujian Hipotesis	53
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	55
4.3 Implikasi Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu	31
Tabel 3.2 Daftar Pegawai Pada Baitul Mal Aceh Barat Daya	33
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	34
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	43
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	44
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	51
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	55
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	50
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian	64
Lampiran II Tabulasi Data SPSS	67
Lampiran III Outpu SPSS	69
Lampiran IV Tabel T, F dan R	80

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BAITUL MAL
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

MARDIANA
NPM :2202120252

Pembimbing 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Pembimbing 2. Rusnaldi, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja dan semangat kerja. Semakin bagus lingkungan kerja yang ada serta semakin semangatnya para pegawai maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOREST
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SECRETARIAT OF BAITUL
MAL ACEH BARAT DAYA DISTRICT**

MARDIANA
NPM: 2 202120252

Supervisor 1. Suryani Murad, SE, M.Si
Supervisor 2. Rusnaldi, SE, M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence work environment And spirit at work to performance employee at the Secretariat Baitul Mal District of Aceh Barat Daya. The method used is a quantitative method which aims to test hypothesis that has been determined to be used For research on population as well as sample specific, data collection with using instruments research, as well data analysis. Determining the sample for this study used a saturated sampling technique . The sample used in this research was 34 employees at the Secretariat Baitul Mal District of Aceh Barat Daya and willing to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment partially influences employee performance at the Secretariat Baitul Mal District of Aceh Barat Daya. Work enthusiasm partially influences employee performance at the Secretariat Baitul Mal District of Aceh Barat Daya. The work environment and work morale simultaneously influence employee performance at the Secretariat Baitul Mal District of Aceh Barat Daya. Increasing employee performance is determined by the work environment and work morale. The better the working environment and the more enthusiastic the employees are, the greater the opportunities for the Secretariat Baitul Mal District of Aceh Barat Daya in improving employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup instansi maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan instansi. Pegawai merupakan aset utama instansi dan mempunyai peran yang strategis di dalam instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas instansi.

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan

sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumber daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh

para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya ialah lingkungan kerja dan semangat kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh Aceh Barat Daya yaitu lingkungan kerja. Dimana menurut Nitisemito dalam Gea (2022:13) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Lingkungan yang menyenangkan akan memberikan kinerja yang maksimal bagi pegawai karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dalam suatu instansi, lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai, yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Baitul Mal Aceh Aceh Barat Daya yaitu semangat kerja. Dimana menurut Nitisemito dalam Nisa dan Emilda (2023:67) semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat Kerja adalah sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

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 pegawai suka membantah, menyakini, kelihatan tidak tenang maka pegawai 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

Kehadiran Baitul Mal dianggap relatif masih baru di tengah-tengah masyarakat, banyak orang-orang belum paham bahkan belum mengetahui tentang Baitul Mal dan jenis-jenis produknya. Masih banyak masyarakat yang kurang tertarik menggunakan jasa Baitul Mal meskipun mereka telah mengetahui tentang Baitul Mal. Selain itu, banyak juga terdapat pandangan yang salah dari masyarakat terhadap Baitul Mal. Permasalahan ini perlu dikaji mengingat pada dasarnya, menurut penulis konsep sistem ekonomi syariah yang diaplikasikan oleh Baitul Mal sebenarnya lebih baik daripada sistem ekonomi konvensional. Serta

dibutuhkan pula perantara untuk terjalinnya komunikasi dan jaringan antar Baitul Mal ataupun penghubung antara lembaga ekonomi Islam yang lebih besar.

Demikian halnya dengan Baitul Mal Aceh Aceh Barat Daya yang selalu berusaha untuk tetap menjaga dan memajukan eksistensinya agar terus bisa memantapkan langkah usahanya. Baitul Mal Aceh Barat Daya adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan/atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 17 Maret 2024 dengan 10 pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya bahwa permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masih ada kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya seperti melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik, kedisiplinan yang baik serta tingkat kehadiran atau absensi pegawai meningkat. Akan tetapi pegawai yang ada pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya saat ini masih ada yang belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan instansi, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan, dimana mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan.

Kemudian mengenai lingkungan kerja pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai bahwa fenomena yang terjadi yaitu lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang ada di

Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya masih kurang baik, hal ini terjadi karena ada beberapa ruangan kerja yang sempit serta kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file, serta hubungan kerja dengan atasan maupun sesama pegawai kurang baik dan harmonis.

Kendala-kendala tersebut membuat kondisi ruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama sesama pegawai dan pemimpin dengan pegawai ada beberapa pegawai yang masih kurang baik. Hal tersebut menyebabkan pegawai kurang maksimal dalam bekerja, karena lingkungan kerja memiliki peran yang penting dalam mencapai kinerja pegawai.

Kemudian fenomena yang terjadi pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya, berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan fakta bahwa pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dikarenakan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kemampuan kerja melebihi pegawai lain, sehingga pegawai cenderung kurang mau menampilkan kinerja terbaiknya. Selain itu, semangat kerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya mengalami kemunduran sehingga kinerjanya dianggap kurang baik dan memuaskan, hal ini dapat kita lihat dari terdapat banyak kekosongan di meja tiap pegawai ketika jam istirahat berakhir, serta masih ada pegawai yang kurang kesediaannya saling membantu antar rekan kerja yg berhubungan dengan tugas-tugasnya dan kendala non teknis lainnya yang menyebabkan tingkat semangat kerja pegawai mengalami

penurunan. Kendala-kendala ini, dimungkinkan disebabkan karena pimpinan dirasa kurang membangkitkan lingkungan kerja yang menyenangkan, disebabkan kurangnya kedekatan atau terdapat batasan antara pimpinan dengan pegawainya.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis tertarik dan bermaksud melakukan penelitian pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya guna mengetahui seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu penulis mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah ada diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana lingkungan kerja dan semangat kerja pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai juga dapat dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Rivai dan Basri dalam Azhari dan Darmawati (2022:190) 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 Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39) menyatakan kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumbu daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja pegawai yaitu *output* yang diraih pegawai saat menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiar dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2020:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Nabawai (2022:180) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2022:78) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Efektifitas, yaitu bila tujuan dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana ia bekerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Kristianti dalam Syahputra, Bradi dan susanti (2023:1078), kinerja karyawan dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Disiplin Kerja
Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan
2. Inisiatif
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan
3. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasilkerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
4. Tanggung jawab
Menunjukkan mampu atau tidak karyawandalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar (2020:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlahpekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu.Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yangberbeda sehingga karyawan dituntut untukbekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa

mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Gea (2022:1305) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedarmayanti dalam Gea (2022:1306) mengatakan bahwa lingkungan

kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan Menurut Sedarmayanti dalam Rumengan dan Sambul (2023:42) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Oktavianus dalam Triono dan Aditya (2024:861) lingkungan kerja tertuju pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja, ini mencakup aspek-aspek seperti desain ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta hubungan antarpegawai dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kondisi yang aman dan nyaman untuk bekerja, tetapi juga mempromosikan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan

Menurut Punu dalam Wokas dan Dotulong (2022:59) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja karyawan. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan atau pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika para karyawan atau pegawai senang dengan lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan atau pegawai tersebut akan betah di tempat kerja mereka untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja karyawan atau pegawai yang tinggi.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi dalam Farisi dan Lesmana (2021:340) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata Ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. Penerangan
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
- c. Warna
Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak

hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

- d. **Pertukaran Udara**
Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembabanyang dikontrol secara otomatis.
- e. **Musik**
Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
- f. **Suara**
Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

Sedangkan menurut Alex Nitisimiso dalam Solihatun dan Darmawan (2021:61) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak.
- 2. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetap dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Iklim kerja dapat berbentuk oleh opera pemimpin yang berarti pemimpin tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja berdasarkan teori dari Nitisemito dalam Gea (2022:1307) adalah :

- a. **Kebersihan**
Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. **Penerangan**
Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan

dalam hal ini tidak terbuat atas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.

- c. Pertukaran suhu udara
Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.
- d. Keamanan kerja
Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.
- e. Suara atau musik
Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
- f. Pewarnaan
Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan.
- g. Kebersamaan
Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Sampetoding dan Sobarsyah (2023:248) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.
2. Suhu udara
Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan
Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna
Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan
5. Ruang yang dibutuhkan
Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.
6. Kemampuan untuk bekerja
Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 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 pegawai suka membantah, menyakini, kelihatan tidak tenang maka pegawai 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 Nitisemito dalam Nisa dan Emilda (2023:67) semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat Kerja adalah sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Menurut Muchinsky dalam Rumengan, Sambul (2023:43) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusi.

Menurut Jaya dalam Triono dan Aditya (2024:862) semangat kerja merupakan tingkat motivasi, antusiasme, dan keterlibatan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang mencakup keinginan untuk memberikan yang terbaik, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, semangat kerja juga mencakup rasa keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi, yang memotivasi individu untuk berkontribusi secara positif dan bertahan di tempat kerja.

Menurut Pohan dalam Nisa dan Emilda (2023:66) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya turnover, masalah yang tidak dapat diselesaikan, dan terjadi pemogokan, sehingga hal tersebut membebani kinerja perusahaan/instansi

Berdasarkan tanggapan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa

senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan, serta kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja dengan menghasilkan pekerjaan lebih banyak dan menyelesaikan dengan lebih baik

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Busro dalam Sidik (2023:150) mengatakan, bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya. Semakin cocok antara kompetensi dan tugas yang diemban, semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut dan sebaliknya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi. Teman kerja yang bersahabat, tidak angkuh dan tidak saling bermusuhan akan mampu meningkatkan semangat kerja.
4. Rasa penmanfaatan tujuan organisasi. Semakin besar manfaat hasil pencapaian tujuan organisasi bagi karyawan, akan mampu meningkatkan prestasi kerja.
5. Adanya tingkat kepuasan ekomonis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap sedala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan kariernya.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan dan Aprilianingsih (2022:262) faktor-Faktor ynaga mempengaruhi turun naiknya semangat kerja yaitu:

1. Upah yang rendah
Gaji dan upah yang terlalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja. Karena kebutuhan akan hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja menurun.
2. Lingkungan kerja yang buruk
Keadaan lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

3. Kurangnya disiplin kerja
Kurangnya kedisiplinan kerja akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Gaya kepemimpinan yang buruk
Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Karena apabila karyawan terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja akan menurun.
5. Kurangnya informasi
Apabila kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang

2.1.3.3 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Penerapan Menurut Hardy dalam Randika, Elvina dan Halim (2023:3322)

semangat kerja memiliki 3 aspek yaitu:

1. Afektif (*Affective*)
Tema-tema utama dari afektif yaitu merasa dihargai dan dianggap serius, harga diri, dukungan dan komunikasi. Adapun contoh dari afektif yang tinggi pada karyawan yaitu individu mendapat pengakuan setelah menyelesaikan tugasnya dengan baik atau dilibatkan dan dimintai pendapat dalam rapat organisasi. Kemudian, afektif yang rendah yaitu individu merasa tidak adil apabila hasil kerjanya di kritik atau tidak dipuji sesuai dengan harapannya.
2. Tujuan masa depan (*Future/goals*)
Tema-tema utama dari tujuan masa depan yaitu pandangan masa depan dan kemajuan (progres). Kemudian contoh dari tujuan masa depan yang tinggi adalah karyawan atau individu memiliki ketertarikan dan kejelasan terkait pandangan masadepan. Selain itu, contoh dari masa tujuan masa depan yang rendah yaitu karyawan atau individu merasa tidak mengalami kemajuan atau merasa gagal dalam mencapai targetnya maupun target organisasi.
3. Interpersonal
Tema-tema utama dari interpersonal yaitu pengaruh orang lain dan hubungan dengan orang lain. Adapun pengaruh orang lain didapatkan dari kontribusi, kerja sama, perasaan bangga, dan pekerjaan yang menarik. Kemudian, hubungan dengan orang lain didapatkan dari kohesi, atmosfir organisasi yang baik, dan menolong orang lain. Selain itu, contoh dari interpersonal yang tinggi yaitu individu memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja dengan memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, interpersonal yang rendah yaitu adanya lingkungan kerjayang tidak ramah, serta adanya rekan kerja yang tidak kooperatif.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Menurut Moekijat dalam Darmawan dan Aprilianingsih (2022:263)

indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kegairahan Kerja
Setiap pegawai yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi.
2. Kerjasama
Kerjasama diantara rekan kerja merupakan kondisi yang diinginkan oleh manajemen perusahaan/instansi, agar setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat diselesaikan dengan baik.
3. Kebanggaan dalam dinas
Perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan Perusahaan/instansi. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan.
4. Ketaatan kepada kewajiban
Ketaatan kepada kewajiban merupakan tindakan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan apakah bisa mentaatinya. pegawai yang mempunyai konsekuensi tinggi harus mau mentaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali kerja.
5. Kesetiaan
Kesetiaan timbul dari dalam diri sendiri, pegawai merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan tersebut membutuhkan perusahaan tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan social lainnya.
6. Hubungan yang Harmonis
Pergaulan antara pimpinan dan pegawai yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan pegawai secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Rumengan, Sambul dan Tatimu (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu. Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu.

Penelitian ini dilakukan oleh Triono dan Aditya (2024) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan.

Penelitian ini dilakukan oleh Azhari, Darmawati dan Usman (2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. secara simultan ada pengaruh yang

signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Penelitian ini dilakukan oleh Novira, Agussalim dan Yulistia (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP). Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP). Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP).

Penelitian ini dilakukan oleh Utomo (2024) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Majalengka.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

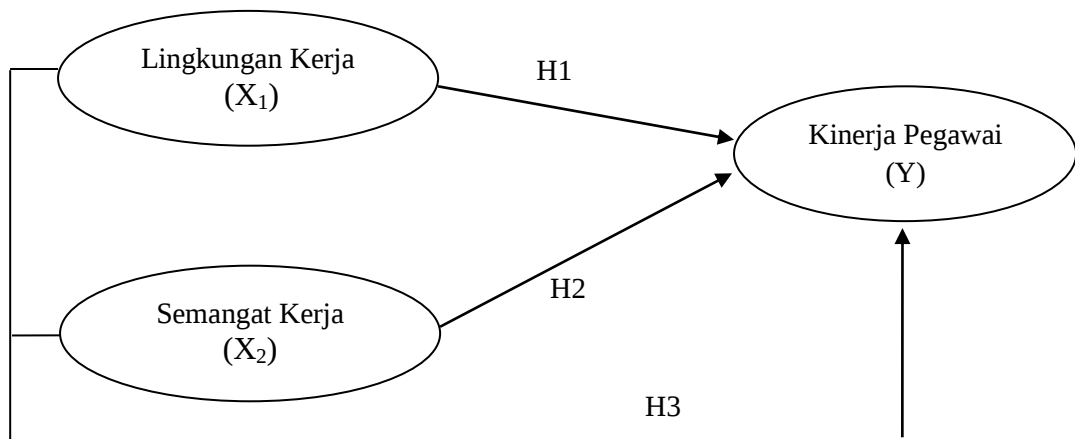
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh lingkungan kerja dan Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu. Rumengan, Sambul dan Tatimu (2023)	– Regresi linier berganda	lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Pembantu Bahu	– Variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan. Triono dan Aditya (2024)	– Regresi linier berganda	Secara parsial maupun secara simultan lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Surabi 74 Larangan.	– Variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Azhari, Darmawati dan Usman (2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang	– Variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. Novira, Agussalim dan Yulistia (2023)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang (UNP)	– Variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Majalengka. Utomo (2024)	– Penelitian Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia (Persero) Cabang Majalengka	– Variabel independen (lingkungan kerja dan semangat kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Utomo (2024)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya di jalan Irian No.35, desa Meudang Ara, Kecamatan Blangpidie, Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu lingkungan kerja dan semangat kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai. Menurut Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2020:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2020:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:57). Populasi pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya ini berjumlah 34 orang yang merupakan pegawai seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai yang ada pada pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.2
Daftar Pegawai Pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Jabatan	No	Jabatan
1	Kepala Sekretariat	18	Pengadministrasi Umum
2	Kasubbag Pemberdayaan	19	Pengadministrasi Umum
3	Kasubbag Pengumpulan	20	Pengadministrasi Umum
4	Kasubbag Umum	21	Pengadministrasi Umum
5	Penyusunn Program Anggaran dan Pelaporan	22	Pramu Kebersihan
6	Penyusunn Program Anggaran dan Pelaporan	23	Pramu Kebersihan
7	Bendahara	24	Supir
8	Pengadministrasi Keuangan	25	Tenaga Profesional
9	Pengelola Disiplin Pegawai	26	Tenaga Profesional
10	Pengadministrasi Umum	27	Tenaga Profesional
11	Pengelola Kepegawaian	28	Tenaga Profesional
12	Pengadministrasi Keuangan	29	Tenaga Profesional
13	Penyusunn Program Anggaran dan Pelaporan	30	Ketua
14	Pengelola Persidangan	31	Anggota
15	Pengadministrasi Umum	32	Anggota
16	Pengadministrasi Umum	33	Anggota
17	Pengadministrasi Umum	34	Anggota

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya (2024)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert*

5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3 :

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
----	----------	-------------------	-----------	--------	-------	------

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan keahlian pada diri seseorang ketika memanfaatkan sumbr daya yang dipunyainya guna mendapatkan hasil pekerjaan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Budiasa dalam Machsunah, Akbar dan Syahputra (2023:39)	- Kualitas - Kuantitas - Ketetapan Waktu - Efektivitas - Kemandirian - Komitmen kerja. Fadel dalam Nabawi (2022:180)	1-5	Likert	A1- A6
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Nitisemito dalam Gea (2022:1305)	- Kebersihan - Penerangan - Pertukaran suhu udara - Keamanan kerja - Suara/Musik - Pewarnaan - Kebersamaan Nitisemito dalam Gea (2022:1307)	1-5	Likert	B1- B7
3	Semangat Kerja (X ₂)	Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaannya dalam arti lebih baik. Nitisemito dalam Nisa dan Emilda (2023:67)	- Kegahirahan kerja - Kerjasama - Kebanggaan dalam dinas - Ketaatan kepada kewajiban - Kesetiaan - Hubungan yang harmonis. Darmawan dan Aprilianingsih (2022:263)	1-5	Likert	C1- C7

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier

Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for*

service solution) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Semangat Kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2020:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghazali, 2020:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai

VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2020:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o3} = Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian Pada Sekretariat Baitul Mal

Kabupaten Aceh Barat Daya

Rintisan awal pembentukan lembaga formal pengelola zakat di Aceh dimulai tahun 1973 melalui Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh No. 5/1973 tentang Pembentukan Badan Penertiban Harta Agama (BPHA). BPHA ini kemudian dirubah dalam tahun 1975 menjadi Badan Harta Agama (BHA). Sehubungan dengan adanya Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Dalam Negeri tahun 1991 tentang Pembentukan BAZIS (Badan Amil Zakat, Infak dan Shadaqah). Perubahan BHA menjadi BAZIS di Aceh dilakukan dalam tahun 1998, dengan struktur yang agak sedikit berbeda dengan BAZIS di daerah lain secara nasional, yaitu mulai BAZIS Provinsi, Kabupaten/Kota dan Kecamatan. Sedangkan BAZIS Aceh terdiri dari Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Gampong/Kelurahan. Perubahan BAZIS menjadi Badan Baitul Mal Prov. NAD dilakukan melalui Keputusan Gubernur No. 18/2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Baitul Mal Prov. NAD, yang mulai beroperasi pada bulan Januari 2004.

Selanjutnya pada tahun 2007, lahirnya Qanun Aceh Nomor 10 Tahun 2007 tanggal 17 Januari 2008 tentang Baitul Mal sebagai turunan dari UUPA dimana di dalam pasal 3 ayat 1 menyebutkan bahwa Baitul Mal adalah lembaga Daerah Non Struktural yang dalam melaksanakan tugasnya bersifat independen sesuai dengan ketentuan syariat dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

Baitul Mal Aceh Barat Daya adalah sebuah lembaga daerah non struktural yang memiliki kewenangan untuk mengelola dan mengembangkan zakat, waqaf, harta agama dengan tujuan untuk kemaslahatan umat, serta menjadi wali/wali pengawas terhadap anak yatim piatu dan/atau pengelola harta warisan yang tidak memiliki wali berdasarkan syariat Islam. Pada Qanun terbaru Nomor 10 Tahun 2018 pasal 3 penyelenggaraan Baitul Mal bertujuan:

1. Melakukan Pengelolaan dan Pengembangan secara akuntabel, transparan, prudential dan berkesinambungan;
2. Melakukan pengawasan terhadap Nazir dan melakukan pembinaan terhadap Pengelolaan dan Pengembangan Harta Wakaf;
3. Melakukan Pengawasan Perwalian untuk melindungi anak yatim, orang yang tidak cakap melakukan perbuatan hukum dan harta kekayaan mereka;
4. Melakukan Pengembangan dan peningkatan manfaat Zakat, Infak, Harta Wakaf dan Harta Keagamaan lainnya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.
5. Melaksanakan kegiatan lain terkait keberadaan Baitul Mal.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	12	35,3
2	Wanita	22	64,7
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 22 orang responden (64,7%) dan pria sebanyak 12 orang responden (35,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	4	11,8
2	26-35 Tahun	10	29,4
3	36-45 Tahun	15	44,1
4	≥ 45 Tahun	5	14,7
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 4 orang (11,8%), 26-35 tahun sebanyak 10 orang (29,4%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (44,1%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 5 orang (14,7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	7	20,6
3	Diploma	12	35,3
4	Sarjana	14	41,2
5	Pasca Sarjana	1	2,9
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang (20,6%), yang berpendidikan diploma sebanyak 12 orang (35,3%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 14 orang (41,2%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang (2,9%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 3 Tahun	9	26,5
2	4-6 Tahun	10	29,4
3	7-9 Tahun	9	26,5
4	≥ 10 Tahun	6	17,6
Jumlah		34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 3 tahun sebanyak 9 orang (26,5%), responden yang sudah bekerja 4-6 tahun sebanyak 10 orang (29,4%), responden yang sudah bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 9 orang (26,5%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 10 tahun sebanyak 6 orang (17,6%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Uji Validitas Kuesioner Penelitian					
No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=34)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,699	0,339	Valid
2		Kuantitas	0,571	0,339	Valid
3		Ketetapan Waktu	0,822	0,339	Valid
4		Efektivitas	0,873	0,339	Valid
5		Kemandirian	0,377	0,339	Valid
6		Komitmen kerja	0,860	0,339	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Kebersihan	0,543	0,339	Valid
2		Penerangan	0,401	0,339	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,426	0,339	Valid
4		Keamanan kerja	0,362	0,339	Valid
5		Suara/Musik	0,427	0,339	Valid
6		Pewarnaan	0,525	0,339	Valid
7		Kebersamaan	0,482	0,339	Valid
1	Semangat Kerja (X ₂)	Kegahirahan kerja	0,662	0,339	Valid
2		Kerjasama	0,851	0,339	Valid
3		Kebanggaan dalam dinas	0,662	0,339	Valid
4		Ketaatan kepada kewajiban	0,851	0,339	Valid
5		Kesetiaan	0,420	0,339	Valid
6		Hubungan yang harmonis	0,709	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,339) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,695	0,60	Handal
Semangat Kerja (X_2)	0,877	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,884	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai 0,695, semangat kerja (X_2) dengan nilai 0,877, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,884. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel lingkungan kerja, semangat kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	19	55,9	11	32,4	4	11,8	0	0	0	0	4,44
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan	18	52,9	10	29,4	6	17,6	0	0	0	0	4,35
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	16	47,1	13	38,2	5	14,7	0	0	0	0	4,32
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor	13	38,2	15	44,1	6	17,6	0	0	0	0	4,21
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	15	44,1	15	44,1	4	11,8	0	0	0	0	4,32
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	19	55,9	11	32,4	4	11,8	0	0	0	0	4,44
Nilai Rerata												4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor

diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,34(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja	15	44,1	11	22,4	8	23,5	0	0	0	0	4,21
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif	8	23,5	21	61,8	5	14,7	0	0	0	0	4,09
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai	4	11,8	28	82,4	2	5,9	0	0	0	0	4,06
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai	14	41,2	19	55,9	1	2,9	0	0	0	0	4,38
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja	10	29,4	16	47,1	8	23,5	0	0	0	0	4,06
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata	16	47,1	13	38,2	5	14,7	0	0	0	0	4,32
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik	15	44,1	16	47,1	3	8,8	0	0	0	0	4,35
	Nilai Rerata											4,21

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif diperoleh jawaban rata-rata 4,09(4) yang berarti setuju, pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju, keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai a diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju, ketika ada masalah dalam instansi, warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju. kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,21(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel semangat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

No	Semangat Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya datang/pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh instansi	21	61,8	12	35,3	1	2,9	0	0	0	0	4,59
2	Saya mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh Sekretariat Baitul Mal	18	52,9	9	26,5	7	20,6	0	0	0	0	4,32

No	Semangat Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	Kabupaten Aceh Barat Daya											
3	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kebanggaan didalam instansi	21	61,8	12	35,3	1	2,9	0	0	0	0	4,59
4	Saya melakukan kewajiban sebagai pegawai dengan melakukan pekerjaan dan tugas-tugas dengan baik	18	52,9	9	26,5	7	20,6	0	0	0	0	4,32
5	Pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya	14	41,2	15	44,1	5	14,7	0	0	0	0	4,26
6	Saya menjali hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan	18	52,9	10	29,4	6	17,6	0	0	0	0	4,35
	Nilai Rerata											4,40

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya selalu datang/pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4.59(5) yang berarti sangat setuju, saya selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kebanggaan didalam instansi diperoleh jawaban rata-rata 4.59(5) yang berarti sangat setuju, saya selalu melakukan kewajiban sebagai pegawai dengan melakukan pekerjaan dan tugas-tugas dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh jawaban rata-rata 4.26(4) yang berarti setuju, saya selalu menjali hubungan yang baik dengan rekan

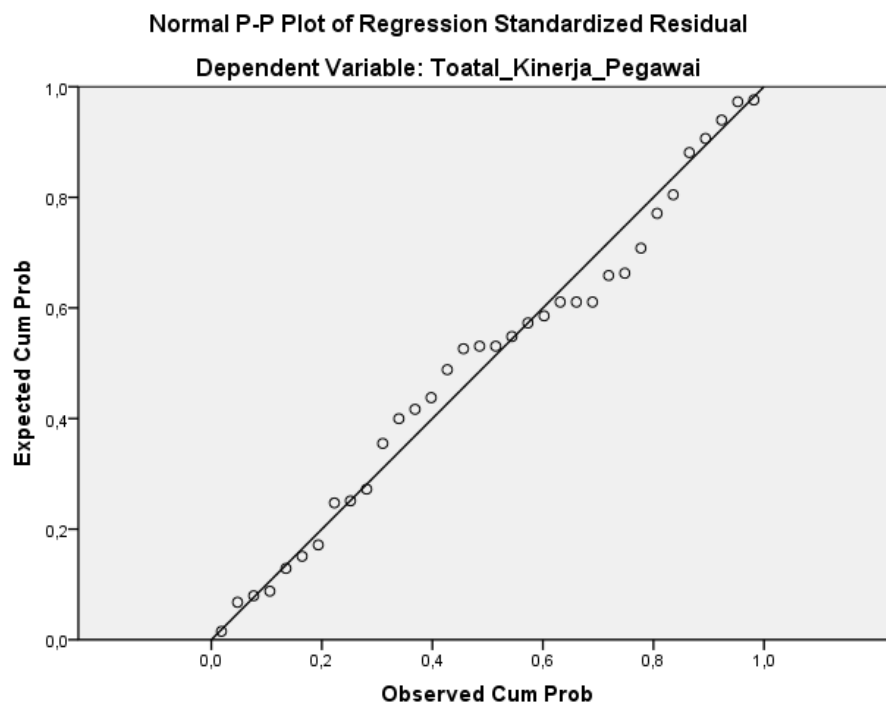
kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.35(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel semangat kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.40(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Lingkungan_Kerja	,372	2,685
Total_Semangat kerja	,372	2,685

a. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

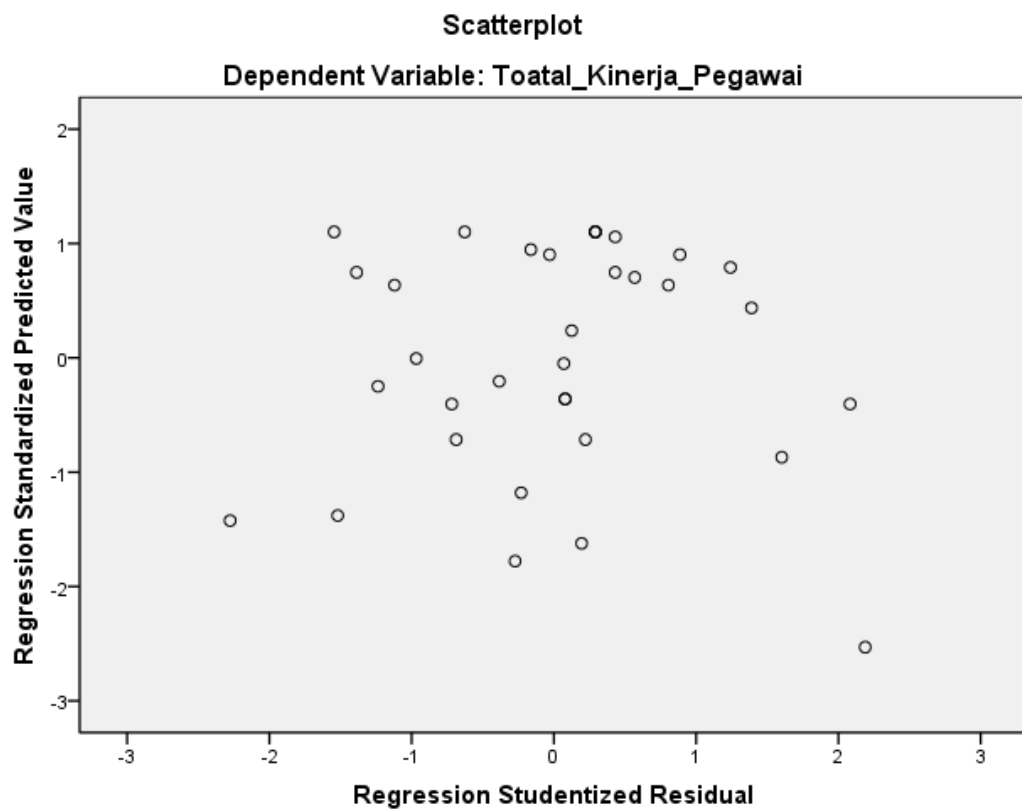
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,028	2,393		2,519	,017
Total_Lingkungan_Kerja	,506	,130	,365	3,902	,000
Total_Semangat_kerja	,650	,096	,633	6,775	,000

a. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,028 + 0,506X_1 + 0,650X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 6,028$

Berarti apabila variabel lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 6,028.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,506$

Lingkungan kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,506. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,506 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,650$

Semangat kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,650. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,650 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Pada variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3,902) > t_{tabel} (2,040)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

b. Semangat Kerja (X_2)

Pada variable semangat kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (6,775) > t_{tabel} (2,040)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel semangat kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik semangat kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,361	2	175,680	138,314	,000 ^a
	Residual	39,375	31	1,270		
	Total	390,735	33			

a. Predictors: (Constant), Total_Semangat_kerja, Total_Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data primer(2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $138,314 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,305 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara

serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,893	1,127

a. Predictors: (Constant), Total_Semangat_kerja, Total_Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,948. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,899 atau 89,9%. Koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 89,9%, sedangkan 10,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan lingkungan kerja seperti, lebih memperhatikan lingkungan kerja para pegawai seperti pertukaran udara yang cukup sehingga meningkatkan kesegaran fisik pegawai dan juga penggunaan musik di kantor agar dapat mengurangi kelelahan. Hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan semangat kerja, seperti lebih sering memberikan semangat kepada pegawai supaya pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja, hal

ini dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga besar peluang bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja dan semangat kerja. Semakin bagus lingkungan kerja yang ada serta semakin semangatnya para pegawai maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawai..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Lingkungan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperbaiki kinerja pegawai pada indikator efektivitas supaya pegawai mampu dan mahir menggunakan teknologi yang ada dikantor dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Bagi kepala Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperbaiki variabel lingkungan kerja pada indikator suara/musik dan pertukaran suhu udara, seperti memperhatikan lagi pertukaran udara yang

cukup sehingga meningkatkan kesegaran fisik pegawai dan juga penggunaan musik di kantor agar dapat mengurangi kelelahan.

3. Bagi kepala Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan semangat kerja pada indikator kesetiaan, seperti lebih sering memberikan semangat kepada pegawai supaya pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ariyanti, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Azhari, F., Darmawati, T., & Usman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(2), 184-209.
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268-278.
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268-278
- Dharma, Surya. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai'' Studi Kasus Pada Kantor Kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1303-1316.
- Ghozali, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara, Bali. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(2), 64-70.
- Novira, M., Agussalim, M., & Yulistia, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(1).
- Randika, A., Elvina, E., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3319-3338.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339-352.
- Sampetoding, O. D. M., & Sobarsyah, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Human Relation Dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank CIMB Niaga Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 241-254.
- Sidik, M. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 148-159
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Triono, F., & Aditya, M. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 7(2). 859-872
- Utomo, S. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Majalengka. *Journal of Management Research and Innovation*, 3(1), 52-63.
- Valentin, I. (2020). Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 34-49.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282-288.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya Mardiana (2202120252) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

LAMPIRAN I KUESIONER

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya dapat menyelesaikan tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan teknologi yang ada di kantor					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha komitmen dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

B. Lingkungan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebersihan ditempat kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
2	Penerangan kantor yang memadai membantu pegawai bekerja secara efektif					
3	Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik pegawai					
4	Keamanan di tempat kerja menjamin keselamatan kerja pegawai					
5	Penggunaan musik di kantor dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kinerja					
6	Warna dinding di lingkungan tempat kerja tidak memantulkan cahaya yang menyilaukan dan tidak mengganggu kesehatan mata					
7	Kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik					

LAMPIRAN I KUESIONER

C. Semangat Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang/pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh instansi					
2	Saya selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya					
3	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kebanggaan didalam instansi					
4	Saya selalu melakukan kewajiban sebagai pegawai dengan melakukan pekerjaan dan tugas-tugas dengan baik					
5	Pegawai memiliki sikap loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada Sekretariat Baitul Mal Kabupaten Aceh Barat Daya					
6	Saya selalu menjali hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Lingkungan kerja (X1)								Semangat Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2	
1	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	26	4	4	5	5	4	4	5	31	4	5	4	5	3	4	25	
2	1	4	1	1	4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	4	3	3	4	21	
3	2	1	3	3	5	4	5	5	3	5	27	3	4	4	5	5	5	3	29	5	5	5	5	3	5	28	
4	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	
5	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	4	3	3	4	24	3	3	3	3	3	3	18	
6	2	1	1	2	5	5	5	5	4	5	29	5	3	4	3	5	5	4	29	5	5	5	5	4	5	29	
7	2	2	3	4	4	5	4	4	5	5	27	5	5	4	5	3	3	5	30	5	3	5	3	5	3	24	
8	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	
9	1	4	3	4	5	3	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	4	29	
10	2	3	3	1	5	5	5	5	4	5	29	5	3	3	5	4	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	
11	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	
12	2	3	3	1	4	3	3	3	4	3	20	3	4	4	4	3	3	4	25	5	3	5	3	4	3	23	
13	2	1	3	1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	
14	1	4	2	1	4	4	4	4	3	4	23	3	4	5	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	
15	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	33	5	5	5	5	4	5	29	
16	2	2	2	3	3	5	3	3	5	5	24	5	4	5	5	3	4	5	31	5	3	5	3	5	3	24	
17	1	3	3	1	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	3	4	5	29	4	4	4	4	5	4	25	
18	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	
19	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	5	4	4	5	30	4	4	4	4	5	5	26	
20	2	3	1	1	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	5	4	31	5	5	5	5	5	5	30	
21	2	3	1	2	5	4	5	5	5	5	29	5	4	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)							Lingkungan kerja (X1)									Semangat Kerja (X2)							
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2		
22	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	5	25		
23	2	2	1	4	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	5	5	4	5	29		
24	2	3	2	3	5	3	5	5	4	5	27	3	3	4	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30		
25	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	4	3	4	3	21		
26	2	2	4	1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30		
27	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	5	5	32	5	5	5	5	4	5	29		
28	2	1	2	3	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	4	3	25	4	4	4	4	4	4	24		
29	1	3	2	1	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24		
30	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	30		
31	2	2	3	4	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	5	5	4	31	5	5	5	5	4	5	29		
32	1	3	2	2	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25		
33	1	2	3	4	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	5	5	5	4	32	5	5	5	5	4	4	28		
34	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	19	3	4	4	4	4	4	3	26	5	3	5	3	3	3	22		

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan
Lama_Masa_Kerja
/STATISTICS=STDDEV SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	35,3	35,3	35,3
	2	22	64,7	64,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	11,8	11,8	11,8
	2	10	29,4	29,4	41,2
	3	15	44,1	44,1	85,3
	4	5	14,7	14,7	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	20,6	20,6	20,6
	2	12	35,3	35,3	55,9
	3	14	41,2	41,2	97,1
	4	1	2,9	2,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	26,5	26,5	26,5
	2	10	29,4	29,4	55,9
	3	9	26,5	26,5	82,4
	4	6	17,6	17,6	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,882	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	21,65	8,478	,699	,680	,863
Kinerja_Pegawai_P2	21,88	8,834	,571	,489	,884
Kinerja_Pegawai_P3	21,76	7,943	,822	,882	,842
Kinerja_Pegawai_P4	21,74	7,534	,873	,914	,832
Kinerja_Pegawai_P5	21,76	9,761	,377	,364	,910
Kinerja_Pegawai_P6	21,65	7,932	,860	,770	,837

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,695	,668	7

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	25,26	3,776	,543	,530	,451
Lingkungan_Kerja_P2	25,38	5,455	,401	,424	,623
Lingkungan_Kerja_P3	25,41	5,704	,426	,449	,604
Lingkungan_Kerja_P4	25,09	5,416	,362	,301	,601
Lingkungan_Kerja_P5	25,41	4,856	,427	,644	,590
Lingkungan_Kerja_P6	25,15	4,069	,525	,615	,468
Lingkungan_Kerja_P7	25,12	4,410	,482	,494	,495

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Semangat_kerja_P1 Semangat_kerja_P2 Semangat_kerja_P3
Semangat_kerja_P4 Semangat_kerja_P5 Semangat_kerja_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,877	,879	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Semangat_kerja_P1	21,85	8,735	,662	,712	,862
Semangat_kerja_P2	22,12	6,955	,851	,819	,824
Semangat_kerja_P3	21,85	8,735	,662	,732	,862
Semangat_kerja_P4	22,12	6,955	,851	,819	,824
Semangat_kerja_P5	22,18	8,938	,420	,490	,898
Semangat_kerja_P6	22,09	7,598	,709	,689	,851

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
Kinerja_Pegawai_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics						
	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N Valid	34	34	34	34	34	34
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,44	4,21	4,32	4,35	4,32	4,44
Std. Deviation	,705	,729	,727	,774	,684	,705
Sum	151	143	147	148	147	151

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	11,8	11,8	11,8
4	11	32,4	32,4	44,1
5	19	55,9	55,9	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	17,6	17,6	17,6
4	15	44,1	44,1	61,8
5	13	38,2	38,2	100,0
Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14,7	14,7	14,7
	4	13	38,2	38,2	52,9
	5	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,6	17,6	17,6
	4	10	29,4	29,4	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,8	11,8	11,8
	4	15	44,1	44,1	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11,8	11,8	11,8
	4	11	32,4	32,4	44,1
	5	19	55,9	55,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics							
	Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6	Lingkungan Kerja P7
N Valid	34	34	34	34	34	34	34
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,21	4,09	4,06	4,38	4,06	4,32	4,35
Std. Deviation	,808	,621	,422	,551	,736	,727	,646
Sum	143	139	138	149	138	147	148

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	23,5	23,5	23,5
4	11	32,4	32,4	55,9
5	15	44,1	44,1	100,0
Total	34	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14,7	14,7	14,7
4	21	61,8	61,8	76,5
5	8	23,5	23,5	100,0
Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,9	5,9	5,9
	4	28	82,4	82,4	88,2
	5	4	11,8	11,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	19	55,9	55,9	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	23,5	23,5	23,5
	4	16	47,1	47,1	70,6
	5	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14,7	14,7	14,7
	4	13	38,2	38,2	52,9
	5	16	47,1	47,1	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8,8	8,8	8,8
	4	16	47,1	47,1	55,9
	5	15	44,1	44,1	100,0
Total		34	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Semangat_kerja_P1 Semangat_kerja_P2
Semangat_kerja_P3 Semangat_kerja_P4 Semangat_kerja_P5
Semangat_kerja_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Semangat_kerja_P1	Semangat_kerja_P2	Semangat_kerja_P3	Semangat_kerja_P4	Semangat_kerja_P5	Semangat_kerja_P6
N Valid	34	34	34	34	34	34
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,59	4,32	4,59	4,32	4,26	4,35
Std. Deviation	,557	,806	,557	,806	,710	,774
Sum	156	147	156	147	145	148

Frequency Table

Semangat_kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	12	35,3	35,3	38,2
	5	21	61,8	61,8	100,0
Total		34	100,0	100,0	

Semangat_kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20,6	20,6	20,6
	4	9	26,5	26,5	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
Total		34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Semangat_kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,9	2,9	2,9
	4	12	35,3	35,3	38,2
	5	21	61,8	61,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Semangat_kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20,6	20,6	20,6
	4	9	26,5	26,5	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Semangat_kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14,7	14,7	14,7
	4	15	44,1	44,1	58,8
	5	14	41,2	41,2	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Semangat_kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17,6	17,6	17,6
	4	10	29,4	29,4	47,1
	5	18	52,9	52,9	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Toatal_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Lingkungan_Kerja Total_Semangat_kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,893	1,127

a. Predictors: (Constant), Total_Semangat_kerja, Total_Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,361	2	175,680	138,314	,000 ^a
	Residual	39,375	31	1,270		
	Total	390,735	33			

a. Predictors: (Constant), Total_Semangat_kerja, Total_Lingkungan_Kerja

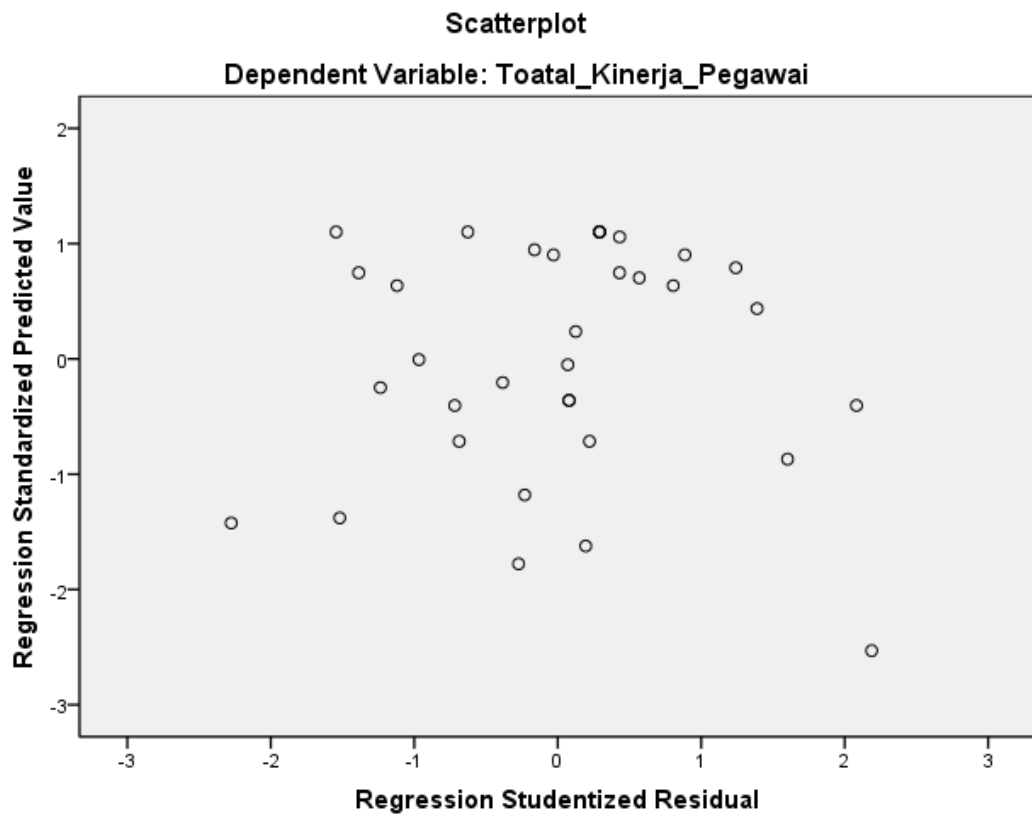
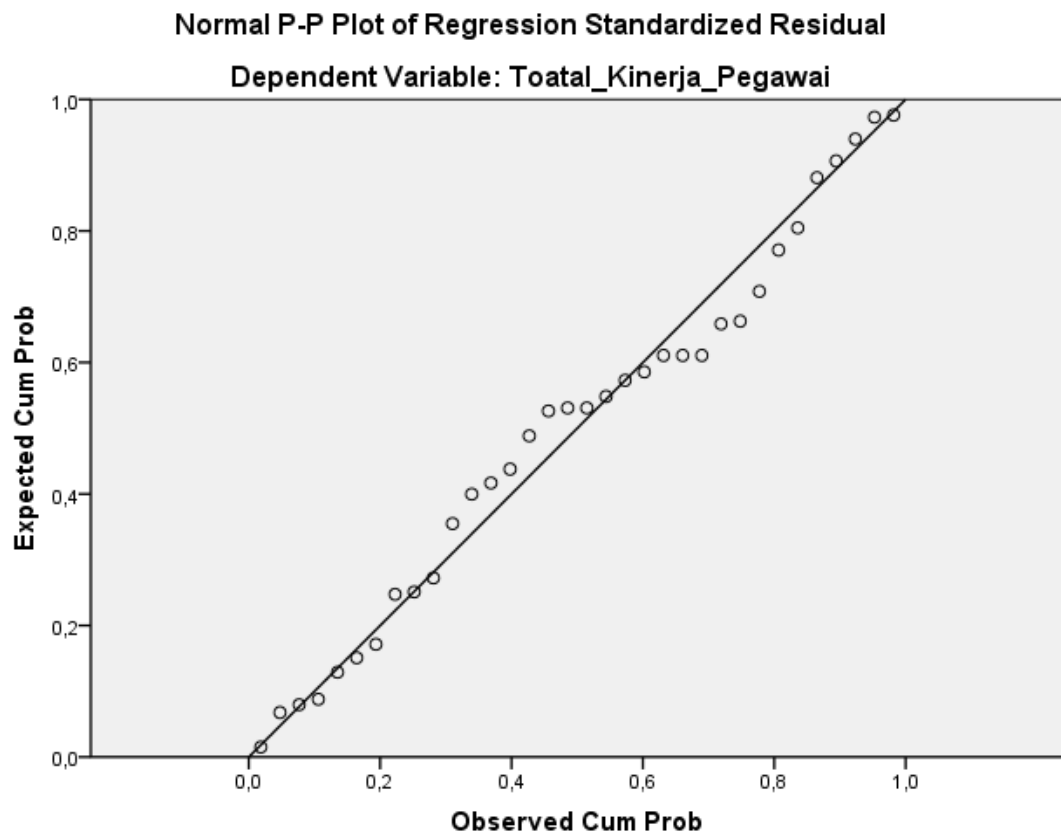
b. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,028	2,393		2,519	,017		
Total_Lingkungan_Kerja	,506	,130	,365	3,902	,000	,372	2,685
Total_Semangat_kerja	,650	,096	,633	6,775	,000	,372	2,685

a. Dependent Variable: Toatal_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI