

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA  
PADA UPTD TERMINAL DAN PERPARKIRAN DI KABUPATEN  
KEPULAUAN SELAYAR**

**Andi Eka Putera Rindam<sup>\*1</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Nawir Rahman<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>yb8eka1975@gmail.com , <sup>2</sup>hidayat2401@yahoo.com , <sup>3</sup>nawir.rahman05@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah : 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, 2) iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 5) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai, 7) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terkait lingkungan kerja, iklim organisasi, semangat kerja dan kinerja kepada 51 responden di UPTD Terminal dan Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, 2) iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 4) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 5) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 6) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai, 7) iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perpustakaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Semangat Kerja, Dan Kinerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether: 1) the work environment affects employee morale, 2) organizational climate affects employee morale, 3) work environment affects employee performance, 4) organizational climate affects employee performance, 5) morale affects employee performance, 6) work environment affect employee performance through employee morale, 7) organizational climate influences on employee performance through employee morale at the UPTD Terminal and Regency Parking Selayar Islands. Data obtained by using a questionnaire related to work environment, climate organization, morale and performance to 51 respondents at UPTD Terminal and Parking Selayar Islands Regency Regency. The sampling technique used a purposive technique sampling. The results showed that 1) the work environment had an effect on morale employee work, 2) organizational climate affects employee morale, 3) work environment affect employee performance, 4) organizational climate*

*affects employee performance, 5) morale affects employee performance, 6) work environment affects employee performance performance through employee morale, 7) organizational climate affects performance through the morale of the employees of the UPTD Terminal and Parking Lot of the Selayar Islands Regency.*

**Keywords : Work Environment, Organizational Climate, Work Spirit, And Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu lintas dan Angkutan Jalan, bahwa Terminal adalah pangkalan kendaraan bermotor umum yang digunakan untuk mengatur kedatangan dan keberangkatan, menaikkan dan menurunkan orang dan/atau barang, serta perpindahan moda angkutan, sedangkan parker adalah keadaan kendaraan berhenti atau tidak bergerak untuk beberapa saat dan ditinggalkan pengemudinya. Setiap penyelenggara terminal wajib menyediakan fasilitas terminal yang memenuhi persyaratan keselamatan, keamanan, fasilitas utama serta fasilitas penunjang dan untuk menjaga kondisi fasilitas terminal dimaksud, penyelenggara terminal wajib melakukan pemeliharaan. Setiap penyelenggara terminal wajib memberikan pelayanan jasa terminal sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan. Pelayanan jasa terminal dikenakan retribusi yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah; Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 20 Tahun 2011 Tentang Retribusi Jasa Umum; Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana Kepala UPT mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pengelolaan terminal dan parkir.

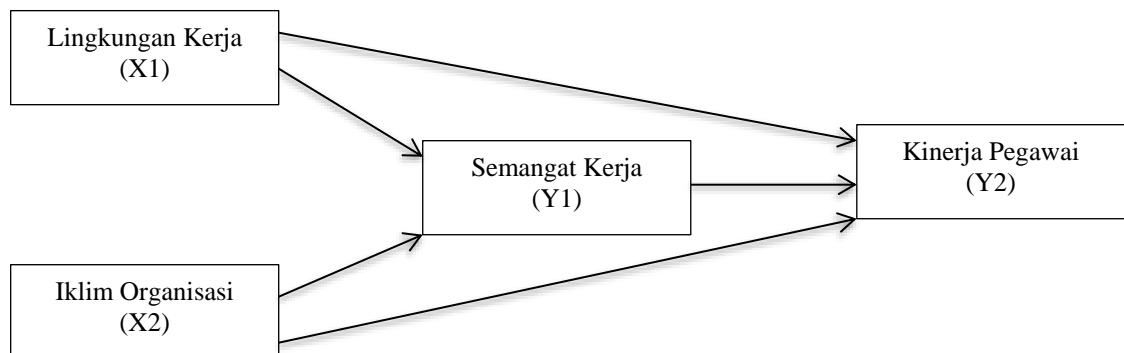
Dalam upaya mewujudkan amanah Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya, maka kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dari dua (dua) aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas meliputi kuantitas sumber daya manusia yang tersedia, sedangkan aspek kualitas meliputi kemampuan untuk mengembangkan sumber daya fisik dan non fisik, intelektual dan spiritual, karena jumlah SDM yang besar namun tidak berkualitas akan menjadi beban negara.

Sistem gaji dan insentif yang baik sangat menentukan pembentukan sumber daya manusia yang produktif dan profesional, sebab dalam sebuah organisasi, iklim organisasi, sistem penggajian dan motivasi sangat penting karena dapat meningkatkan semangat kerja. Iklim organisasi akan menjadi factor yang sangat menentukan situasi kerja yang sehat sehingga dalam konteks pengembangan manajemen modal manusia (Human Capital Manajemen) iklim organisasi menjadi salah satu factor yang dianggap memiliki andil yang besar dalam pengelolaan organisasi serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Hidayat & Latief, 2018) Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja, jika semangat kerja tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik demikian juga sebaliknya. Nitisemito (2011) berpendapat bahwa

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya; Anoraga (2010) berpendapat bahwa lingkungan kerja dari pegawai adalah hubungan kerja diantara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu udara, penerangan dan lain sebagainya; Wirawan (2012) berpendapat bahwa iklim organisasi sebagai koleksi serta pola lingkungan menentukan adanya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal dan dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi; Pattanayak (2012) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, adalah : Perasaan kebersamaan, kejelasan tujuan atau objektif yang diraih, pengharapan keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai, rasa kerja sama dalam tugas demi tercapainya tujuan dan pemimpin yang mendukung. Pendapat Gomez, (2013) bahwa kriteria untuk mengukur kinerja, yaitu : Jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, kualitas pekerjaan yang dicapai, luasnya pengetahuan yang dimiliki, ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mampu berjasama dengan anggota organisasi lainnya, kesadaran dan kepercayaan terhadap kemampuannya, semangat yang besar, kepribadian, dan integritas yang dimiliki.

Gambaran isu yang sering muncul yaitu pembagian tugas yang setiap saat dapat berubah, tuntutan untuk selalu berprestasi dalam penerimaan retribusi sebagai sumber pendapatan asli daerah (PAD), staf dan petugas retribusi masih didominasi oleh pegawai non organik atau pegawai tidak tetap dengan jumlah penghasilan yang masih minim, tidak adanya insentif khusus atau semacam bonus bagi pegawai yang dianggap berprestasi dalam melakukan penyetoran retribusi, serta tidak adanya pemberian sanksi kepada staf jika mangkir dari tugasnya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti memberikan gambaran konsep seperti pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambaran kerangka konseptual diatas sekaligus memberikan gambaran mengenai model pengujian hipotesis penelitian bahwa :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai,
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai,
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai,
5. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai,
6. Pengaruh lingkungan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai,
7. Pengaruh iklim organisasi melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, dengan sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data pokok (Singarimbun, 2012). Populasi penelitian ini berjumlah 51 orang, 4 orang PNS, tenaga administrasi 4 orang, petugas terminal 6 orang, petugas parkir 35 orang, dan petugas kebersihan 2 orang. Data penelitian dihasilkan dari kuesioner/angket untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subyek penelitian. Alat analisis data yang digunakan adalah analisa jalur untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan variabel intervening yang mengantari pengaruh dari dua variabel tersebut.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas dan reliabilitas instrumen

Untuk mengetahui kualitas data dalam penelitian ini maka seluruh indikator pada masing-masing variabel telah diuji dan menghasilkan data yang valid dan reliable untuk digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

### Hasil Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Pertama.

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Substruktur Pertama

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.965	2.076		-.946	.349		
X1	.309	.101	.363	3,066	.004		
X2	.583	.133	.520	4,392	.000	.489	2.043
						.480	2.043

a. Dependent Variabel Y  
Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1 nampak persamaan substruktur pertama (pengaruh langsung) dengan rumus :  $Y_1 = 0,309X_1 + 0,583X_2 + e_1$

### Uji Koefisien Jalur

Uji koefisien jalur dengan Uji t. dimana Uji t adalah membandingkan angka taraf taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansinya adalah 0,05 atau (5%).

### Uji Kelayakan Model Persamaan Substruktur Pertama

Tabel : 2. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Pertama  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	113.533	2	56.767	48.969	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.643	48	1.159		
	Total	169.176	50			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada Tabel : 2 Nampak bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 48,969 dan nilai signifikansinya 0,000. Dengan nilai kepercayaan 95% atau  $alpha = 0,05$ , diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $48,969 > 3,91$ . Taraf signifikansinya  $<$  taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Olehnya itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan demikian model anova layak dilanjutkan.

### Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Pertama

Untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi serta lingkungan kerja secara bersamaan terhadap variabel semangat kerja pegawai dapat dilihat pada hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R square* di Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Jalur Pertama  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.657	1.077	1.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah, 2020.

Pada Tabel 3 nilai angka *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,671. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi secara serempak terhadap variabel semangat kerja pegawai dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%; \quad KD = 0,671 \times 100\% ; \quad KD = 67,10\%.$$

Koefisien Determinasi Menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel iklim organisasi terhadap variabel semangat kerja pegawai adalah sebesar 67,10%, sedangkan sisanya sebesar 32,90% ( $100\% - 67,10\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain, disebabkan oleh variabel lain di luar model.

**Uji Secara Parsial Hipotesis pada Persamaan Substruktur Pertama (Uji t)**

Hasil uji ini menetapkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , t tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja pegawai;

$H_1 : b_1 \neq 0$ , adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja pegawai;

$H_0 : b_2 = 0$ , tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel semangat kerja pegawai;

$H_1 : b_2 \neq 0$ , adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel semangat kerja pada UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil uji menunjukkan, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Tabel 1 adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,066 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3,066 > 2,011$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, disimpulkan : variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai;
2. Pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,392 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,392 > 2,011$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, disimpulkan : variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Menghitung Pengaruh Variabel Mediator (Uji Sobel)**

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Kline, 2011: 164).

Uji Sobel menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Z) melalui variabel intervening (Y). Pengaruh tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur dari setiap hubungan. Uji sobel dilakukan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Tabel 4. Hasil Uji Sobel Dependent Variabel  $Y_1$

Model	Coefficients						Collinearity Statistic	
	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Tolerance	VIF	
	B	Std Error	Beta					
1 (Constant)	-1.965	2.076		-.946	.349			
X1	.309	.101	.363	3,066	.004	.489	2.043	
X2	.583	.133	.520	4,392	.000	.480	2.043	

Tabel 5. Hasil Uji Sobel Dependent Variabel Y<sub>2</sub>  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.349		
X1	.166	.076	.164	2,186	.034		
X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.409	2.443
Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.349	2.864
						.329	3.040

**Uji Sobel lingkungan kerja – semangat kerja – kinerja pegawai**

Dari hasil perhitungan sobel test diperoleh :

1. Nilai Z<sub>1</sub> sebesar 2,681, karena nilai Z yang diperoleh sebesar 2,681 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y2).
2. Nilai Z<sub>2</sub> sebesar 4,219, karena nilai Z yang diperoleh sebesar 4,219 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa semangat kerja mampu memediasi hubungan pengaruh iklim organisasi (X2) terhadap kinerja (Y2).

**Pengujian Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua**

Pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat diketahui pada persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung dan dapat dilihat pada Tabel 6. berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Persamaan Substruktur Kedua

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.900	1.440		-2.013	.349		
X1	.166	.076	.164	2,186	.034		
X2	.503	.108	.378	4.659	.000	.409	2.443
Y1	.571	.099	.482	5.760	.000	.349	2.864
						.329	3.040

a. Dependent Variabel : Y<sub>2</sub>

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas dengan uji persamaan jalur kedua atau pengaruh tidak langsung sebagai berikut :  $Y_2 = 0,166X_1 + 0,503X_2 + 0,571Y_1 + e_2$



**Uji Koefisien Jalur**

Uji koefisien jalur dilakukan dengan Uji t. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%.

**Uji Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua**

Hasil uji persamaan substruktur kedua dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Kelayakan Model (ANOVA) Persamaan Substruktur Kedua  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	211.947	3	70.649	129.003	.000 <sup>b</sup>
Residual	25.740	47	.548		
Total	237.686	50			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2020

Hasil uji Tabel 7 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  adalah 129,003 dan nilai signifikansi 0,000. Tingkat kepercayaan 95% atau ( $\alpha$ ) alpha = 0,05 diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,011. Ini membuktikan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $129,003 > 2,011$  dan taraf signifikansi hasil penelitian  $<$  taraf signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja secara bersamaam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Koefisien Determinasi (R-Square) Persamaan Substruktur Kedua**

Pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi dan variabel semangat kerja secara serempak terhadap variabel kinerja pegawai, dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka *R Square* pada Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan Jalur Kedua  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.944 <sup>a</sup>	.892	.885	.740	1.455

a. Predictors: (Constant), Y1, X1, X2

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Data Diolah 2020

Pada Tabel 8 angka *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,892 nilai tersebut untuk melihat besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi, dan variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai dengan menghitung koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ ;  $KD = 0,892 \times 100\%$  ;  $KD = 89,20\%$ . Koefisien Determinasi 89,20% berarti pengaruh variabel lingkungan kerja, variabel iklim organisasi serta variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah 89,20%, sedangkan sisanya 10,80% ( $100\% - 89,20\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lainnya.



**Uji Secara Parsial Hipotesis Persamaan Substruktur Kedua (Uji t)**

Hasil pengujian secara parsial ini menetapkan hipotesis sebagai berikut:

- $H_0: b_1 = 0$ , tidak adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai;  
 $H_1: b_1 \neq 0$ , adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai;  
 $H_0: b_2 = 0$ , tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai;  
 $H_1: b_2 \neq 0$ , adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai;  
 $H_0: b_3 = 0$ , tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai;  
 $H_1: b_3 \neq 0$ , adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil uji menunjukkan, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Tabel 6 merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

- Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ).  
 Hasil uji menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung sebesar 2,186 sedangkan  $t$  tabel sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,186 > 2,011$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai,
- Pengaruh variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ).  
 Hasil uji menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,659 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Hal ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $4,659 > 2,011$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, disimpulkan, bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai,
- Pengaruh dari variabel semangat kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ).  
 Hasil uji menunjukkan variabel semangat kerja memiliki  $t_{hitung}$  5,760 sedangkan  $t_{tabel}$  2,011. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $5,760 < 2,011$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi total diperoleh melalui nilai  $e$  (*error term*) pada persamaan substruktur pertama dan substruktur kedua adalah :

$e_1$  persamaan substruktur pertama adalah  $e_1 = 0,329$

$e_2$  persamaan substruktur kedua adalah  $e_2 = 0,108$ .

Dengan demikian, nilai koefisien determinasi total ( $R^2$ ) :

$$R^2 = 1 - (e_1^2 + e_2^2)$$

$$R^2 = 1 - [(0,329)^2 \times (0,108)^2]$$
$$R^2 = 1 - (0,108 \times 0,011)$$
$$R^2 = 1 - 0,011 = 0,989$$

Nilai *R Square* total 0,989, artinya variabel kinerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja, iklim organisasi dan semangat kerja sebagai variabel intervening sebesar 98,90% sedangkan sisanya 1,1% adalah faktor lain diluar model misalnya budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan lainnya.

### **Analisis Pengaruh**

Analisis pengaruh bertujuan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, baik secara langsung atau tidak langsung. Interpretasi hasilnya akan memberikan pemahaman untuk membuat strategi tepat dalam meningkatkan kinerja. Menurut kajian teoritis dan hasil pengujian hipotesis sebelumnya, bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

#### **1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel semangat kerja.**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel lingkungan kerja = 0,309, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai;

#### **2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel semangat kerja.**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama diperoleh angka koefisien jalur variabel iklim organisasi = 0,583, disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai;

#### **3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai .**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel lingkungan kerja = 0,166, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;

#### **4. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai .**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel iklim organisasi sebesar = 0,503, disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;

#### **5. Pengaruh variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja pegawai.**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur kedua diperoleh angka koefisien jalur variabel semangat kerja = 0,571, disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen (*Indirect Effect*) terdiri dari :**

#### **1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui variabel semangat kerja pegawai.**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja, dimana pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu  $0,309 \times 0,571 = 0,176$ , ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat

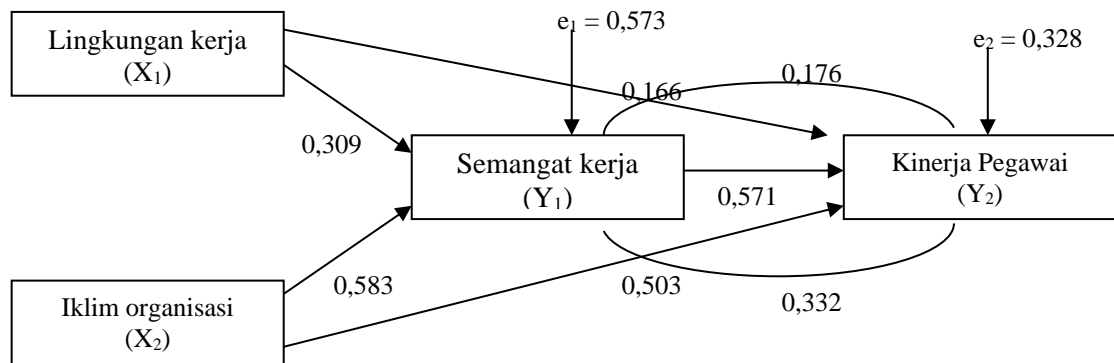
kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,176.

**2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja melalui variabel semangat kerja pegawai.**

Hasil uji koefisien jalur persamaan jalur pertama dan kedua terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja, pengaruh tersebut ditunjukkan hasil perkalian antara pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja dan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja yaitu  $0,583 \times 0,571 = 0,332$ , ini menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja memiliki pengaruh yang sedikit dibandingkan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,332.

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 2. Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Persamaan Substruktur 1 =  $Y_1 = 0,309X_1 + 0,583X_2 + e_1$

Persamaan Substruktur 2 =  $Y_2 = 0,166X_1 + 0,503X_2 + 0,571Y_1 + e_2$

**Pengaruh total (Total Effect) dari variabel independen terhadap variabel dependen terdiri dari :**

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel semangat kerja.

Hasil uji koefisien jalur persamaan substruktur pertama dan persamaan substruktur kedua dapat diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja yaitu  $0,166 + 0,176 = 0,342$ , ini menunjukkan pengaruh keseluruhan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja sebesar 0,342 atau 34,20% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel semangat kerja.

Hasil uji persamaan jalur persamaan pertama dan kedua diketahui pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja dan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja melalui variabel semangat kerja yaitu  $0,503 + 0,332 = 0,835$ , ini menunjukkan pengaruh keseluruhan variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja melalui

variabel semangat kerja sebesar 0,835 atau 83,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa hubungan kerja diantara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu udara dan penerangan dirasakan sangat baik oleh pegawai dan dapat meningkatkan semangat kerja dalam setiap melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa struktur kerja, standar kerja, tanggungjawab, pengakuan, dukungan dari pimpinan serta komitmen dalam bekerja dirasakan sangat baik oleh semua pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja setiap melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa hubungan kerja diantara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu udara dan penerangan benar-benar dapat meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, keluasan pengetahuan, kreatif, kerjasama, kesadaran, semangat, serta integritas individu ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gomes (2013) bahwa kriteria untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai melalui jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, kualitas pekerjaan yang dicapai, luasnya pengetahuan yang dimiliki, ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mampu bekerjasama dengan anggota organisasi lainnya, kesadaran dan kepercayaan terhadap kemampuannya, semangat yang besar, kepribadian, dan integritas yang dimiliki.

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa struktur kerja, standar kerja, tanggungjawab, pengakuan, dukungan dari pimpinan serta komitmen benar-benar dirasakan oleh pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Anoraga (2010) bahwa lingkungan kerja dari pegawai adalah hubungan kerja diantara pegawai, hubungan dengan pimpinan, suhu udara, penerangan dan lain sebagainya, demikian pula menurut Gomes (2013) bahwa kriteria untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai melalui jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, kualitas pekerjaan yang dicapai, luasnya pengetahuan yang dimiliki, ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mampu bekerjasama dengan anggota organisasi lainnya, kesadaran dan kepercayaan terhadap kemampuannya, semangat yang besar, kepribadian, dan integritas yang dimiliki.

Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa kebersamaan, adanya kejelasan tujuan, pengharapan, keberhasilan, rasa kerjasama, dukungan dari pimpinan benar-benar dirasakan oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pattanayak (2012) bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, adalah Perasaan kebersamaan, kejelasan tujuan atau objektif yang diraih, pengharapan keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai, rasa kerja sama dalam tugas demi tercapainya tujuan dan pemimpin yang mendukung, demikian pula menurut Gomes (2013) bahwa kriteria untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai melalui jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, kualitas pekerjaan yang dicapai, luasnya pengetahuan yang dimiliki, ide dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mampu bekerjasama dengan anggota organisasi lainnya, kesadaran dan kepercayaan terhadap kemampuannya, semangat yang besar, kepribadian, dan integritas yang dimiliki.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui semangat kerja menunjukkan pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan kata lain bahwa lingkungan kerja yang cukup serta keinginan untuk memperoleh kinerja yang maksimal akan sangat lebih baik jika didukung oleh semangat kerja baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui semangat kerja menunjukkan pengaruh lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja, dengan kata lain bahwa iklim organisasi yang baik, kuat akan lebih besar pengaruhnya dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara langsung jika dibandingkan dengan harus melalui semangat kerja terlebih dahulu, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2012), bahwa ada 6 (enam) dimensi dalam suatu iklim organisasi yaitu struktur, standar, tanggungjawab, pengakuan, dukungan, komitmen. Karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi pelaku kerja untuk berperilaku dengan cara tertentu.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, 2) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja pegawai, 3) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, 4) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, 5) Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, 6) Terdapat pengaruh lingkungan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai, 7) Terdapat pengaruh iklim organisasi melalui semangat kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Terminal dan Perparkiran di Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aritonang, Keke T. (2015). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta* (Tesis).
- Carlaw, Deming & Friedman. (2013). *Managing & Motivating Contact Center Employees*. USA: McGraw-Hill Companies.
- Davis, K. (2010). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Publishing Company Ltd.
- Dessler, Garry. (2010). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Dito, Anoki Herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Lenggeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Semarang: Universitas Diponegoro. *Skripsi* tidak dipublikasikan.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2011). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, Cardoso. Faustino.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Haryono. (2014). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang. Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Hasan, Dede. (2012). *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Pegawai dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernowo, Narmodo. (2013). Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Journal Daya Saing*, Diakses Desember 2018.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Imatama. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pendidikan Perkebunan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_ dan Aida Vitalaya. (2012). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R Wayne. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.



- Pattanayak, B. (2012). *Human Resources Management*. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam, Gouzali. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, Vol. 13, pp. 290-312.
- Soper, D.S. (2020). Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suplera, Lidya J. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Manado. Jember: Universitas Jember. *Tesis* tidak dipublikasikan.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Tohardi, Ahmad. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2014). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Kencana.
- Yuli, Budi Sri Cantika. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.