



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH LUBUKLINGGAU

Mulyanti¹, Supriyanto², Surajiyo³, A. Ghany Firmansyah⁴, Rani Ryani Putri⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau

e-mail: ¹mulyanti23456@gmail.com, ²supriyanto@univbinainsan.ac.id

³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴aghanyfirmansyah@gmail.com, ⁵raniryanip@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah: a. Lingkungan kerja: 1). Belum terciptanya temperatur udara yang baik, seperti AC kurang berfungsi dengan baik; 2). Lingkungan kerja belum kondusif karena ukuran ruangan yang sempit sehingga pegawai terlihat padat pada ruangan tersebut; 3). Sistem penerangan yang kurang baik dan kurang sesuai dengan kebutuhan. b. Semangat Kerja : 1). Masih ada beberapa pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau yang kurang bersemangat dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas; 2). Masih kurangnya semangat kerja yang diberikan oleh atasan apa yang dilakukan bawahan dalam pekerjaannya; 3). Masih kurangnya apresiasi dan pujian dari atasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan kepada para pegawai. c. Kinerja Pegawai 1). Lingkungan kerja yang belum sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai, 2). Kurang adanya dorongan dari atasan untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai, 3). Hasil kinerja pegawai belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan secara optimal. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian: 1). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau, menunjukkan nilai thitung = 3,908 lebih besar dari nilai ttabel 2,045 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0.05. 2). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. 3). Menunjukan setelah adanya variabel moderasi (Semangat Kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,445 atau 44,5% hal ini menunjukan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 34,5 atau 34,5% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 44,5% - 34,5% = 10%. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, semangat kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The problems in this research are: a. Work environment: 1). Have not created a good air temperature, such as the air conditioner is not functioning properly; 2). The work environment is not conducive because of the narrow size of the room so that employees look crowded in the room; 3). The lighting system is not good and does not meet the needs. b. Work Spirit: 1). There are still several employees of the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Management Agency for the Lubuklinggau Region who are less enthusiastic in themselves to complete the task; 2). There is still a lack of morale given by superiors what subordinates do in their work; 3). There is still a lack of appreciation and praise from superiors, either directly or indirectly, given to employees. c. Employee Performance 1). The work environment is not suitable for the continuity of the employee's work 2). Lack of encouragement from superiors to increase employee morale. 3). The results of employee performance have not helped achieve the



expected targets optimally. This research method uses a quantitative research design. Research results: 1). The work environment has a significant influence on employee performance in the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Management Agency for the Lubuklinggau Region, showing the tcount = 3.908, which is greater than the ttable value of 2.045 with a significant level of $= 0.000 < 0.05$. 2). The influence of the work environment on employee performance with work spirit as a moderating variable in the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Management Agency for the Lubuklinggau Region. 3). It shows that after the moderating variable (Work Spirit) is obtained, the R Square value is 0.445 or 44.5%, this shows the R Square value before the moderation is 34.5 or 34.5% so that the moderating variable strengthens the influence of the work environment variable on performance. employees, namely $44.5\% - 34.5\% = 10\%$. The magnitude of the relationship between the moderating variables in strengthening the influence of the work spirit variable on the performance of employees in the Technical Implementation Unit of the Regional Revenue Management Agency for the Lubuklinggau Region.

Keywords: Work environment, Work spirit, Employee performance

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan Pembangunan Nasional, Pemerintah secara intensif melakukan berbagai macam kebijakan strategis berkaitan dengan program pembangunan baik pembangunan jangka pendek maupun program Pembangunan jangka panjang. Untuk keberhasilan program Pembangunan Nasional tersebut tentunya dibutuhkan dana pembangunan yang tidak sedikit. Pada umumnya suatu Negara membutuhkan pendapatan yang besar untuk mensejahterakan kehidupan rakyatnya. Maka Pemerintah perlu mendapatkan dana tersebut dengan melakukan suatu pungutan kepada masyarakat yang lebih dikenal dengan kata pajak. Pajak merupakan salah satu sektor pendukung bagi Pemerintah dalam mensejahterakan.

Untuk mencapai apa yang direncanakan maka pemerintah membentuk suatu badan yang bertugas untuk memungut pajak dari masyarakat. Pemungutan pajak adalah suatu fungsi yang harus dilaksanakan oleh Negara sebagai salah satu cara untuk mendapatkan pendapatan. Dalam pemungutan pajak dari masyarakat

masih kurang efektif dan banyak masalah yang dihadapi. Salah satunya, kurangnya kesadaran masyarakat dalam membayar pajak. Salah satu Instansi Pemerintah untuk penerimaan dan pemungutan pajak adalah pada kantor Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

Untuk mencapai tujuan Pembangunan Nasional yakni mewujudkan masyarakat yang madani, taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu Instansi Lembaga Pemerintahan tergantung dari Sumber Daya Manusianya, meskipun dalam instansi tersebut memiliki fasilitas dan teknologi yang memadai, tetapi jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan yang ingin dicapai dan yang direncanakan sebelumnya tidak akan tercapai dengan efektif.



Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mewujudkan Visi dan Misi di organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerjanya buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut organisasi mengetahui sasaran kinerja.

Sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, organisasi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan semangat kerja bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, setiap pegawai atau individu yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapannya, maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan.

Pemerintah harus memperhatikan kinerja pegawai sebagai yang bertanggung jawab dalam kegiatan pelaksanaan pembangunan, maupun memenuhi segala kebutuhan dan kepentingan masyarakat sangat menentukan keberhasilannya dalam mengelola kepercayaan yang diberikan masyarakat. Kinerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan/ dalam mewujudkan sasaran, tujuan, Misi dan Visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Wibowo, 2016).

Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau bertugas untuk mengadministrasi kebutuhan masyarakat bidang lalu lintas seperti perpanjangan pajak Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK) atau kendaraan bermotor. Untuk perpajakan kendaraan, terdapat layanan samsat online



dimana masyarakat dapat membayar pajak secara online. Pada aplikasi tersebut, terdapat layanan untuk cek pajak kendaraan motor atau mobil, informasi syarat bayar pajak motor dan mobil, cek data pemilik kendaraan, cek data plat nomor, informasi tarif perpanjangan pajak motor dan mobil dan lainnya.

Badan pendapatan Daerah sebagai instansi pengelola penerima pendapatan Asli Daerah, maka dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai Visi dan Misi yang diemban yaitu dengan Visi “Mewujudkan pendapatan asli daerah sebagai potensi utama mendukung Otonomi Provinsi Sumatera Selatan yang bersatu teguh”.

Sedangkan Misinya adalah “meningkatkan pelayanan kepada masyarakat terhadap upaya pembangunan melalui pembayaran pajak daerah dan retribusi daerah, meningkatkan peran aktif Dinas/Instansi terkait di bidang pungutan, penggalan sumber-sumber penerimaan baru dan meningkatkan Pendapatan Daerah”.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti bahwa lingkungan kerja di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau, bahwa: 1). Belum terciptanya temperatur udara yang baik, seperti AC kurang berfungsi dengan baik, 2). Lingkungan kerja belum kondusif karena ukuran ruangan yang sempit sehingga pegawai terlihat padat pada ruangan tersebut, 3). Sistem penerangan yang kurang baik dan kurang sesuai dengan kebutuhan, 4). Tata ruang kerja pegawai dan pemberkasan yang kurang tertata dengan rapi.

Begitu juga hasil pengamatan sementara peneliti bahwa semangat kerja :1). Masih ada beberapa pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan

Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau yang kurang bersemangat dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas, 2). Masih kurangnya semangat kerja yang diberikan oleh atasan apa yang dilakukan bawahan dalam pekerjaannya, 3). Masih kurangnya apresiasi dan pujian dari atasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan kepada para pegawai.

Lingkungan kerja yang belum sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan kurang adanya dorongan dari atasan untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai pada akhirnya hasil kinerja pegawai belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan secara optimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Moderasi Jdi Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau”.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Penelitian Yang Relevan

Untuk memudahkan penelitian diperlukan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan referensi yaitu : Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati, Utami 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan



kerja, terhadap motivasi kerja mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap motivasi kerja mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,927 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,446 dan probabilitas sebesar 0,0017 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Moulana & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami, 2015).

Aprianto Patmanegara, Didik Subiyanto, Pristin Prima Sari, 2021 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi sasaran yaitu 100 karyawan Kampus Metro Yogyakarta, dimana sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau metode pengumpulan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi yang didukung dengan uji t dan asumsi klasik, data yang telah diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS 21.

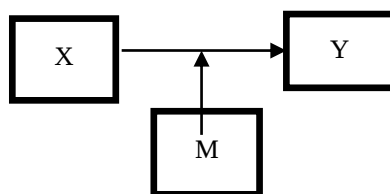
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja atau kinerja pegawai. sesuai dengan uji signifikansi yang dilakukan dengan uji tersebut. -t dan diperoleh thitung $>$ ttabel ($6,089 > 1,67722$) dan ($2,987 > 1,67722$) dengan $= 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja atau kinerja menurut uji signifikansi yang dilakukan uji t dan diperoleh thitung $>$ ttabel ($4,273 > 1,67722$) dan ($2,037 > 1,67722$) dengan $= 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan ujian. Signifikansi dilakukan dengan uji-t dan diperoleh thitung $>$ ttabel ($2,560 > 1,67722$) dengan $= 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. (Patmanegara et al., 2021).

Tun Huseno, 2018, *Work Motivation and Work Environment Moderating of Work Satisfaction on The Employee Performance Department of Cooperative and Smes Provincial Government West Sumatra. This study aims to examine the effect of job satisfaction on the employee performance of the Cooperative and SMEs of the West Sumatra Provincial Government, the influence of work motivation on the employee performance of the Cooperative and SMEs of the West Sumatra Provincial Government, the influence of the work environment on the employee performance of the Cooperative and SMEs of the West Sumatra Provincial Government, work motivation moderates job satisfaction on the employee performance of the Cooperatives and SMEs the West Sumatra Provincial Government, the work environment moderates the influence of job satisfaction on the employee performance of the Cooperatives and SMEs Department of the West Sumatra*

Provincial Government. This research was conducted at the Department of Cooperatives and SMEs of the West Sumatra Provincial Government with a population of 98 people, using the Slovin formula from a population of 98 people obtained a sample of 79 people. Data collected by distributing questionnaires to all employees of the Department of Cooperatives and SMEs of the West Sumatra Provincial Government. Analysis method uses variance based least square (PLS). The results showed that there was a significant effect of job satisfaction on the employee performance of the Department Cooperatives and SMEs of the West Sumatra Provincial Government there is a significant effect of work motivation on the employee performance of the Department Cooperatives and SMEs officials of the West Sumatra Provincial Government, there is a significant influence of the work environment on the employee performance of the Department Cooperatives and SMEs of the West Sumatra Provincial Government, work motivation moderates the influence of job satisfaction on the employee performance of the Provincial Government's Cooperatives and SMEs West Sumatra, (Huseno, 2019).

2. Kerangka Berfikir

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini



Gambar 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan

Daerah Wilayah Lubuklinggau

X = Lingkungan Kerja (Independen)

M = Semangat Kerja (Moderasi)

Y = Kinerja Pegawai (Dependen)

3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. dengan alamat Jalan Letkol Sukirno Kelurahan Air Kuti LubukLinggau Timur 1 Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan Studi/ kegiatan lapangan seperti adaptasi, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Pengumpulan data seperti data primer dan data skunder. pengolahan data seperti menganalisis data dan kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam



penelitian ini adalah seluruh pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau berjumlah 31 orang, terdiri dari ASN berjumlah 7 orang, sedangkan Tenaga Honorer Daerah (HONDA) berjumlah 4 orang, dan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) berjumlah 20 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya di lakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020).

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu

nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikasi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,908$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,045$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 31 - 2 = 29$ adalah sebesar $t_{tabel} 2,045$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan masing-masing variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 yang berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kerja searah.

Hasil olahan SPSS Version 20,0 dapat dilihat bahwa menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (Semangat Kerja) maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,448 atau 44,8% hal ini menunjukkan hasil nilai *R Square* sebelum adanya moderasi sebesar 34,5 atau 34,5%, namun setelah di moderasi oleh variabel semangat kerja meningkat menjadi 0,448 atau 44,8%. sehingga variabel moderasi semangat kerja



memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

b. Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi di PT. Xylo Indah Pratama Kabupaten Musi Rawas, maka dapat di bahas sebagai berikut:

- a. Hipotesis Pertama (H1) terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai thitung = 3,908 lebih besar dari nilai ttabel 2,045 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, df $(n-2) 31 - 2 = 29$ adalah sebesar $t_{tabel} 2,045$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai guna mewujudkan Visi dan Misi di organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Hipotesis kedua (H2) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja sebagai variabel moderasi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. variabel

moderasi (Semangat Kerja) maka diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,448 atau 44,8% hal ini menunjukkan hasil nilai *R Square* sebelum adanya moderasi sebesar 34,5 atau 34,5%, namun setelah di moderasi oleh variabel semangat kerja meningkat menjadi 0,448 atau 44,8%. sehingga variabel moderasi semangat kerja memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama diperlukan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau, menunjukkan nilai thitung = 3,908 lebih besar dari nilai ttabel 2,045 dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0.05$.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan semangat kerja



sebagai variabel moderasi di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. Menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (Semangat Kerja) maka diperoleh nilai R^2 sebesar 0,445 atau 44,5% hal ini menunjukkan hasil nilai R^2 sebelum adanya moderasi sebesar 34,5 atau 34,5% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu $44,5\% - 34,5\% = 10\%$. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau.

VI. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran, yaitu:

- 1) Hendaknya karyawan harus bisa dalam membagi waktu pekerjaan.
- 2) Sebaiknya sesama karyawan harus dapat saling mendukung dalam bekerja.
- 3) Hasil kinerja karyawan optimal dapat membantu mencapai sasaran yang diharapkan.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV. Budi Utama.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Arta Aqila. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM* <https://artaqila.blogspot.co.id>.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (cetakan ke). Penerbit Gava Media.
- Bryan, B., & Haryadi, E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance Dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 52–71.
<https://doi.org/10.25170/jm.v15i1.98>
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media Group.
- CHR. Jimmy L. Gaol. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- C. PROF. H. Imam Ghazali, M.Com , Ph.D, *APLIKASI ANALISIS MULTIVERET DENGAN PROGRAM SPSS 25*. SEMARANG. 2018.
- Huseno, T. (2019). *WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT MODERATING OF WORK SATISFACTION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTMENT OF COOPERATION AND SMEs PROVINCIAL GOVERNMENT WEST SUMATRA*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 44(1), 37–48.
<https://doi.org/10.33701/jipwp.v44i1.252>
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja* (cetakan ke). CV. Alfa Beta.
- Made, N., & Kansa, D. (2019). *Ni Made Dewi Kansa Putri Peran Semangat Kerja* 1(2), 60–76.
- Moulana, F., & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. (2015). *Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani ,*



- Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Nitisemito. (2015). *MANAJEMEN PERSONALIA* (cetakan ke). Yudhistira.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Pandi Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Edisi Pert). CV. Budi Utama.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1193>
- Rizal, Z. (2016). *M akro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Volume 1 No.01 | Mei 2016*. 1(01), 1–13.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam organisasi* (Cetakan ke). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfa Beta.
- Syofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. bumi aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (edisi keli). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). PT. Raja Grafindo.