

# **Pengaruh Lingkungan kerja, Semangat Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo**

Anggraini Lestari<sup>1</sup>, Hermanto Hermanto<sup>2</sup>, Tumini Tumini<sup>3</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Panca Marga Probolinggo

Email: [ranibersihdanlestari98@gmail.com](mailto:ranibersihdanlestari98@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Dringu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal atau sebab – akibat., dengan variabel  $X_1$  lingkungan kerja, variabel  $X_2$  semangat kerja,  $X_3$  kompetensi dan variabel  $Y$  kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $12,090 > 2,91$ ) dengan nilai  $sig. F = 0,000 < 0,05$ . Hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini dengan dilihat dari *standardized coefficient* beta ( $\beta$ ) sebesar 0,414 adalah lingkungan kerja, semangat kerja sebesar 0,367, dan kompetensi sebesar 0,326. Dan dugaan bahwa lingkungan kerja menjadi pengaruh dominan telah terbukti.

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

## **ABSTRACT**

*The research was conducted at the Dringu District Office with the aim of knowing the effect of the work environment, work spirit, and competence on employee performance. The type of research conducted is a quantitative method with a causal approach or cause - effect., with a variable  $X_1$  work environment, variable  $X_2$  morale,  $X_3$  competence and variable  $Y$  employee performance. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between work environment, work spirit, and competence on employee performance, this is evidenced by the calculated  $F$  value  $> F$  table ( $12.090 > 2.91$ ) with  $sig. F = 0.000 < 0.05$ . The results of the  $R^2$  test in this study obtained an  $R^2$  value of 49.5% while the remaining 50.5% was influenced by other factors not included in this study. The most dominant variables in this study, seen from the standardized coefficient beta ( $\beta$ ) of 0.414 are the work environment, work morale of 0.367, and competence of 0.326. And the notion that the work environment is the dominant influence has been proven.*

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

## **PENDAHULUAN**

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu kantor. Kecamatan merupakan suatu lingkup daerah yang sebagian warganya saling mengenal, hidup dalam adat istiadat yang sama, saling bergotong-royong, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan bermasyarakat.

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang semakin cepat dan perekonomian Indonesia yang tidak selalu stabil, hal ini bisa saja menjadi sumber kendala di Kantor kecamatan namun bisa juga menjadi sumber keuntungan di Kantor kecamatan. Lingkungan kerja yang efektif dapat membantu kantor untuk bisa bertahan dalam meningkatkan hubungan kerja atasan dan pegawai yang lebih baik. Lingkungan Kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal.

Salah satu sasaran yang terpenting adalah masalah pembinaan dan pemeliharaan semangat kerja pegawai untuk melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia. Salah satu aspek terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai di dalam suatu kantor yaitu semangat kerja. Seorang pegawai yang mempunyai

semangat kerja tinggi akan selalu memberikan sikap yang positif kepada pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang pegawai artinya jika pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi, maka pegawai akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Sehingga kompetensi ini diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi.

Kinerja adalah prestasi kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, disamping aspek Sumber daya manusia, ada aspek lain yaitu infrastruktur dan Lingkungan kerja yang mempunyai peran terhadap kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut (Sumber daya manusia, infrastruktur dan Lingkungan kerja) di gunakan sebagai evaluasi kinerja manajemen pelayanan untuk meningkatkan mutu pelayanannya yang berorientasi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan, Hermanto, H. (2019). Kinerja juga sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo”**.

### **Rumusan Masalah**

Maka dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Adakah pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?
- c. Variabel manakah di antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel antara lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan hubungan asosiatif kausal yaitu mencari hubungan (pengaruh) sebab akibat, yaitu pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Menurut Sugiyono (2017: 8) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan

untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Sujarweni (2015:49) menyatakan bahwa “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala”.

### **Definisi Operasional Variabel**

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja) : “Lingkungan Kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal, ” menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:47). Indikator digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel Lingkungan Kerja dapat diukur melalui instrumen penelitian berupa indikator yang terdiri dari Pencahayaan,Warna, Suara, dan Udara.
2. Variabel  $x_2$  (Semangat Kerja) : “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal” menurut Hasibuan dalam Yuliarti, Vivit. Mulyana, Olievia Prabandini. 2014 Indikator digunakan untuk mengukur Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel Semangat Kerja dapat diukur melalui instrumen penelitian berupa indikator yang terdiri dari Kegairahan kerja/antusias, Kedisiplinan kerja, Ketelitian kerja, dan Kerjasama.
3. Variabel  $x_3$  (Kompetensi) : “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut” menurut Wibowo (2017:271). Indikator digunakan untuk mengukur Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Variabel Kompetensi dapat diukur melalui instrumen penelitian berupa indikator yang terdiri dari Keterampilan menjalankan tugas (*Task-Skills*), Keterampilan mengelola tugas (*Task-management skills*), Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), dan Keterampilan beradaptasi (*Transfer skills*).
4. Variabel  $y$  (kinerja pegawai) : menurut Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati (2018:203) “Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal”. Variabel kinerja pegawai dapat diukur melalui instrumen penelitian berupa indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu Kerja, dan Kerjasama, Ngatimun, N., Hermanto, H., & Supaidi, A. (2016).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2015:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 35 orang. Maka dilakukan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang menjadi sampel

adalah seluruh populasi yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang yang disebut responden.

### Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data penelitian ini diperoleh, sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Adapun untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu :kuesioner, wawancara, observasi, studikepustakaan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena hal ini berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan dengan menggunakan statistik dan dalam pengolahannya menggunakan SPSS. Diantaranya yaitu uji kualitas data analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN

### 3.1 Analisa Data

#### a. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dengan r tabel, maka butir pernyataan dikatakan valid. Jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Uji validitas ini menggunakan IBM SPSS Statistics 22.

#### 1. Data Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (35-2=33)	Keterangan
1	0,629	0,333	Valid
2	0,386	0,333	Valid
3	0,675	0,333	Valid
4	0,617	0,333	Valid
5	0,759	0,333	Valid
6	0,693	0,333	Valid

sumber: Data primer yang diolah, 2021.

#### 2. Data Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (35-2=33)	Keterangan
1	0,754	0,333	Valid
2	0,814	0,333	Valid
3	0,729	0,333	Valid
4	0,816	0,333	Valid
5	0,778	0,333	Valid
6	0,557	0,333	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

### 3. Data Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>3</sub>)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (35-2=33)	Keterangan
1	0,814	0,333	Valid
2	0,811	0,333	Valid
3	0,812	0,333	Valid
4	0,840	0,333	Valid
5	0,711	0,333	Valid
6	0,598	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

### 4. Data Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r hitung	r tabel 5% (35-2=33)	Keterangan
1	0,727	0,333	Valid
2	0,647	0,333	Valid
3	0,659	0,333	Valid
4	0,770	0,333	Valid
5	0,810	0,333	Valid
6	0,793	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada di atas nilai r tabel = 0,333.

Pengujian realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan penelitian *one shot* (satu kali). Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

### 5. Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	<i>Cronbach Alpha</i>	Ketetapan Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	6item	0,699	0,60	Reliabel
Semangat Kerja(X <sub>2</sub> )	6 item	0,838	0,60	Reliabel
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	6 item	0,857	0,60	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	6 item	0,832	0,60	Reliabel
---------------------	-----------	-------	------	----------

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Multikolonieritas

#### 6. Hasil Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.105	3.984		.528	.601		
Lingkungan_Kerja	.382	.116	.414	3.294	.002	.940	1.064
Semangat_Kerja	.294	.100	.367	2.950	.006	.959	1.043
Kompetensi	.277	.105	.326	2.635	.013	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,064, nilai VIF variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1,043 dan nilai VIF variabel Kompetensi ( $X_3$ ) 1,033. Hasil pengujian diatas menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

### b) Uji Linieritas

#### 7. Hasil Uji Linieritas

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai *	Between Groups	(Combined) Linearity	83.326	8	10.416	2.457	.040
Lingkungan_Kerja		Deviation from Linearity	56.372	1	56.372	13.298	.001
			26.954	7	3.851	.908	.515
	Within Groups		110.217	26	4.239		
	Total		193.543	34			

Sumber: Data primer diolah IBM SPSS Statistik 22

Nilai Deviation from linearity dengan sig. 0,515 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala linieritas antara variable Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kompetensi (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**c) Uji Heteroskedastisitas**

**8. Hasil Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>**

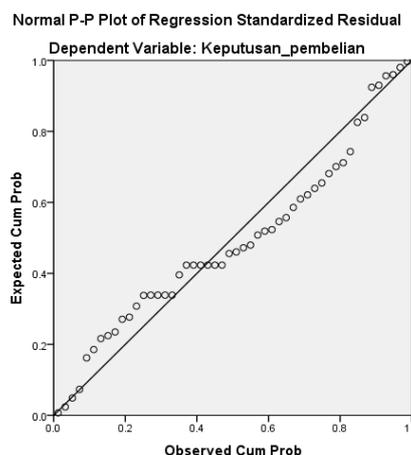
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.729	2.248		1.214	.234
Lingkungan_Kerja	-.027	.066	-.076	-.411	.684
Semangat_Kerja	-.005	.056	-.017	-.091	.928
Kompetensi	-.025	.059	-.076	-.418	.679

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data primer diolah IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan tabel diatas, dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikasi variabel lingkungan kerjasebesar 0,684, variabel semangat kerja sebesar 0,928, dan variabel kompetensi sebesar 0,679. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa nilai signifikasi semua variabel independen diatas 0,05 atau 5%.

**d) Uji Normalitas**



Gambar 2 : Hasil pengujian *probability plots*

Sumber : Data primer diolah SPSS

Dari gambar diatas hasil pengujian *probability plot* di atas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ini berarti menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

**Analisis Regreresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat, hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### 9. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.105	3.984		.528	.601
Lingkungan_Kerja	.382	.116	.414	3.294	.002
Semangat_Kerja	.294	.100	.367	2.950	.006
Kompetensi	.277	.105	.326	2.635	.013

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data primer diolah IBM SPSS Statistik 22

Sehingga dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,015 + 0,382X_1 + 0,294X_2 + 0,277X_3$$

#### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan nilai *R square* sebagaimana pada tabel berikut ini:

### 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.495	1.696

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Semangat\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data primer diolah IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,495 hal ini berarti 49,5% variabel dependen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel independen Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi. Sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### b. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji Simultan (Uji F)

### 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.352	3	34.784	12.090	.000 <sup>b</sup>
	Residual	89.191	31	2.877		
	Total	193.543	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai
- b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Semangat\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

Sumber: Data primer diolah IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan tabel 21 diatas, hasil pengujian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  12,090 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,91 dengan nilai  $sig. F = 0,000 < 0,05$ , berarti bahwa variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji F, terbukti jika hipotesis pertama dapat diterima yaitu “Ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo”.

## 2) Uji Parsial (Uji T)

### 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.105	3.984		.528	.601
Lingkungan_Kerja	.382	.116	.414	3.294	.002
Semangat_Kerja	.294	.100	.367	2.950	.006
Kompetensi	.277	.105	.326	2.635	.013

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data primer diolah IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan data tabel 22 diatas untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  3,294 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036 dengan nilai  $sig. t = 0,002$ , karena nilai  $sig. t < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,950 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,036 dengan nilai  $sig. t = 0,006$  karena nilai  $sig. t < 0,05$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Kompetensi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,635 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,039 dengan nilai  $sig. t = 0,013$  karena nilai  $sig. t < 0,05$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian terbukti jika hipotesis kedua dapat diterima yaitu “variabel Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo”.

## 3) Uji Dominan

Berdasarkan data pada tabel uji Parsial, maka dapat diketahui variabel yang lebih dominan berpengaruh adalah Lingkungan Kerja, hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) = 3,294 dengan nilai  $sig. t = 0,002$  lebih besar daripada nilai  $t_{hitung}$  variabel Semangat Kerja ( $X_2$ ) = 2,950 dengan nilai  $sig. t = 0,006$ , dan nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi ( $X_3$ ) = 2,635 dengan nilai  $sig. t = 0,013$ .

Dengan demikian terbukti jika hipotesis ketiga dapat diterima yaitu “variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo”.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, selanjutnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F, secara simultan variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.
2. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.
3. Berdasarkan hasil perhitungan t hitung nampak variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo.

## **SARAN**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran-saran yang ingin peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu ada peningkatan semangat kerja, dikarenakan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja antara lain dengan cara memberikan insentif kepada pegawai dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.
2. Selain semangat kerja, juga perlu meningkatkan variabel kompetensi karena memiliki pengaruh yang besar juga terhadap kinerja, meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan cara melakukan pembinaan agar pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai bertambah sehingga meningkatkan kompetensi.
3. Hubungan antar sesama rekan kerja maupun antara bawahan dengan atasan agar dapat ditingkatkan lagi. Permasalahan atau konflik yang timbul dalam hubungan tersebut dapat diselesaikan secara damai sehingga merasa saling menguntungkan kedua belah pihak. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat pegawai agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H.R. Abdul Haris, M.M., selaku Rektor Universitas Panca Marga Probolinggo.
2. Ibu Khusnik Hudzafidah, S.E., N.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.
3. Bapak Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, S.E., M.M., selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.
4. Ibu Yekti Rahajeng, S.E., M.E., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.
5. Bapak Hermanto, S.E., M.M., CRA. selaku Dosen Pembimbing Utama yang memberikan bimbingan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

6. Ibu Ir. Tumini.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang memberikan bimbingan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.
8. Kedua orang tua yang telah mendidik dan selalu mendukung serta mendoakan yang terbaik.
9. Ibu Siti Mu'alimah, S, M.Hum., selaku Camat diKecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo, yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi dan data-data guna menunjang penulisan skripsi ini.
10. Dan semua sahabat-sahabat, kakak tingkat, dan orang tersayang yang telah membantu dan mendukung skripsi ini sampai selesai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hermanto, H. (2019). Faktor Pelayanan, Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. Upm.ac.id.
- Ngatimun, N., Hermanto, H., & Supaidi, A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Mts Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo. *Ecobuss*, 4(2), 87-96.
- Sudaryo, Yoyo. Aribowo, Agus. Sofiati, Nunung Ayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik). Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: PustakaBaruPress.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yuliarti, Vivit. Mulyana, Olievia Prabandini. 2014. Hubungan Antara Kecemasan Menghadapi Pensiun dengan Semangat Kerja Pada Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pusat Surabaya. Surabaya: Character.