

PENGARUH SEMANGAT KERJA, KEJELASAN PERAN, FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIVERSITAS POTENSI UTAMA

Austin Alexander Parhusip¹, Vibi Alamsyah², Muhammad Fathur Rahman³

¹Dosen Program Studi Manajemen, Fak. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama,

^{2,3} Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fak. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

e-mail: austin_alexander@potensi-utama.ac.id¹, vibialamsyah@gmail.com², fathurrahman@gmail.com³

ABSTRAK

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Mengelola sumber daya manusia merupakan tugas seorang manajer. Kata "mengelola" dalam frase mengelola sumber daya manusia menunjukkan bahwa tugas pengelola lembaga pendidikan seperti Universitas Potensi Utama diharuskan dapat memotivasi dan mengarahkan serta berpengaruh agar mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk menunjang sumber daya yang lain dalam organisasi. Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan atau pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran penilaian atas kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang meliputi penggambaran karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian dan analisis kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS.

Kata Kunci : Semangat kerja; Kejelasan peran; Lingkungan kerja fisik; Kinerja karyawan

ABSTRACT

An organization is established because it has goals that it wants and must achieve. The importance of the role of human resources in educational institutions, human resources must be managed properly. Managing human resources is the duty of a manager. The word "managing" in the phrase managing human resources shows that the task of managing educational institutions such as the Main Potential University is required to be able to motivate and direct and influence so that they are able to carry out their duties well to support other resources within the organization. Performance Assessment is a formal and structured system that measures, assesses, and influences traits related to work, behavior, and results, including rates of absence. The focus is to find out how productive an employee or employee is and whether he can perform equally or more effectively in the future, so that employees, organizations and communities all benefit. This study aims to see how the influence of work spirit, clarity of role, physical work environment on employee performance at the Main Potential University. In this study, data was obtained through the dissemination of assessments of employee performance at the University of Main Potential. The data analysis method used in this study is descriptive analysis which includes depicting the characteristics of respondents who become samples of research and quantitative analysis with multiple linear regression analysis and using a tool in the form of SPSS program computer software.

Keywords: Spirit at work; Clarity of role; Physical work environment; Employee performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi atau lembaga pendidikan terutama perguruan tinggi didirikan dengan tujuan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan kesenian serta menyumbangkan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kehidupan nasional. Perguruan tinggi bukanlah sekedar lembaga pendidikan saja melainkan juga sebagai lembaga yang menjembatani antara mahasiswa (anak didik) dengan masyarakat sekitar, agar ilmu yang didapatkan di perguruan tinggi dapat bermanfaat tidak hanya bagi mereka sendiri tetapi juga bermanfaat bagi orang lain. Supaya aktivitas perguruan tinggi berjalan dengan baik, sebuah perguruan tinggi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola lembaga pendidikan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perguruan tinggi dan mendukung tercapainya tujuan perguruan tinggi. Dalam rangka meningkatkan kinerja perguruan tinggi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah perguruan tinggi.

Universitas Potensi Utama merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dibawah naungan Yayasan Potensi Utama Medan. Universitas Potensi Utama bermula dari Kursus Komputer dan Bahasa Inggris pada tahun 1994 dengan nama PLSM (Pendidikan Luar Sekolah Masyarakat) Potensi Utama, dan pada tahun 2003 berdasarkan izin dari Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (DIKTI), PLSM Potensi Utama meningkatkan status menjadi STMIK (Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer) Potensi Utama. Pada tahun 2014 STMIK Potensi Utama berubah bentuk menjadi Universitas Potensi Utama berdasarkan izin Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan SK nomor : 424/E/O/2014 dengan motto "Kami hadir untuk mencerdaskan kehidupan bangsa". Sebagai mana kampus yang baru berkembang, Universitas Potensi Utama membutuhkan pengelolaan manajemen kampus yang lebih efektif.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Mengelola sumber daya manusia merupakan tugas seorang manajer. Kata "mengelola" dalam frase mengelola sumber daya manusia menunjukkan bahwa tugas pengelola lembaga pendidikan seperti Universitas Potensi Utama diharuskan dapat motivasi dan pengarahan serta pengaruh agar mampu melaksanakan tugas dengan baik untuk menunjang sumber daya yang lain dalam organisasi. Dalam ruang lingkup suatu lembaga pendidikan banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai, beberapa faktor yang menunjang kinerja pegawai tersebut yaitu; semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan.

Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan atau pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler & Jackson dalam Jurnal SDM). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja (Murdani, 2012:2). Ketidakefektifan pelaksanaan tugas pegawai dikarenakan ketidakjelasan peran dapat digambarkan baik secara organisasional maupun personal, ketidakjelasan peran akan mengakibatkan timbulnya suatu persepsi yang memperlihatkan pasti akan terjadi ketumpangtindihan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; disamping itu terjadi indikasi semakin berkurangnya tugas pokok dan fungsi salah satu bagian- setelah penerapan anggaran kinerja; semakin berkurangnya atau menurunnya tugas dan fungsi yang diemban oleh bagian atau sub bagian. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang tidak baik dapat menimbulkan stres dan kejenuhan pegawai yang berarti pula akan menurunkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan atau pegawai menjadi bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugas-tugas

yang dibebankan, hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis dan fisiologis karyawan .

Berdasar uraian di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu yang menjadi judul penelitian adalah: Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah semangat kerja kejelasan peran, fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- d. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja kejelasan peran, fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari tiga segi, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan; hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi umpan balik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Potensi Utama.
- b. Bagi Masyarakat; hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi masyarakat yang ingin mencari tahu tentang kinerja pegawai, hal – hal yang mempengaruhinya dan dampaknya terhadap kinerja pegawai tersebut tersebut.
- c. Bagi Penulis; hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir penulis mengenai semangat kerja, kejelasan peran fisik lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Menurut Moekijat seorang pakar manajemen terdahulu yang dikutip kembali oleh (Tohardi, Pengukuran Kinerja, 2002:427) dalam bukunya menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan atau pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tujuan tinggi. Sedangkan menurut (Saifudin, 2002:180) semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim kerja dan suasana kerja.

Peran merupakan suatu istilah sehari-hari dan semua orang pasti sudah memahami makna dan fungsinya. Semisal anak kecil berperan, waniata berperan tentara berperan, ninik-mamak berperan, pemerintah berperan. Yang penting semua manusia berperan, yakni bertindak laku sesuai dengan yang diharapkan darinya oleh masyarakat, oleh norma-norma, oleh orang-orang lain oleh keluarga dan lain-lain. kejelasan peran pada dasarnya dipengaruhi oleh dua paham

yakni **paham strukturisasi**, yang akan dilihat dari pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab, serta pemahaman mengenai batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan, Sedangkan **paham interaksionis**, akan dilihat dari penerimaan tugas yang sesuai dengan latar belakang dan pengalaman serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2000:183). Sedangkan menurut (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (physical working environment) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Nitisemito A, Pengelolaan Lingkungan Kerja Edisi Revisi, 2001:171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan (Sedarmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

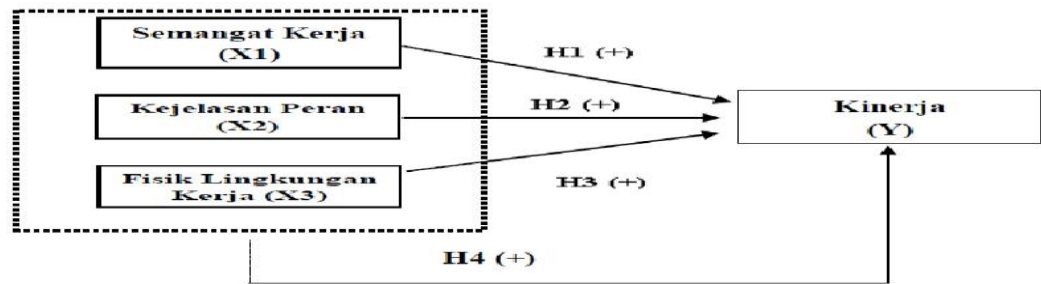
1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat Kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2000:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut (Gomes, 2003:142) mengemukakan pengertian kinerja adalah Outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini.

Menurut Timple (dalam (Mangkunegara, 2000:67)): faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, maka kerangka konseptual variabel independen dan dependen dalam melihat pengaruh antara variabel baik secara simultan maupun parsial dapat dilakukan pada gambar paradigma dibawah ini :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber : Data Diolah

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis juga menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Universitas Potensi Utama.
2. Kejelasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Universitas Potensi Utama.
3. Fisik lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Universitas Potensi Utama.
4. Semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Potensi Utama.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Tabel. 1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Pernyataan
Semangat kerja (Maier, 1998:135) dalam Tenggara (2012:18-19)	1 Kegairahan atau antusiasme	1 Saya selalu bersemangat dalam bekerja dalam bekerja, saya akan segera memperbaikinya
	2 Kekuatan melawan frustrasi	2 Ketika saya mengalami kegagalan dalam bekerja, saya akan segera memperbaikinya
	3 Kualitas bertahan	3 Saya tetap bertahan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja
	4 Semangat berkelompok	4 Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat dengan baik terselesaikan
Kejelasan Peran (Suwandi, 2004: 78-79)	1 Struktural:	1 Sampai saat ini saya belum mengerti dengan jelas tanggung jawab atas hasil kerja yang harus diperoleh
	a. Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab (No.Item; 1-4)	2 Kadang kala saya masih belum tahu dengan jelas, apa yang harus saya kerjakan terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab kepada orang lain.
		3 Sampai saat ini saya belum pernah tahu, apakah organisasi mendorong karyawan untuk menyadarkan hak dan kewajibannya.

	2	b. Pemahaman mengenai batas wewenang dan hak-hak dalam pekerjaan (No.Item; 5-8)	4	Kadangkala saya masih belum tahu dengan jelas, apa yang dilakukan organisasi untuk mendorong saya agar mampu mengelola tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan menggunakan wewenang dan hak.
			5	Sampai saat ini saya belum mengerti dengan jelas, apakah wewenang dan hak-hak saya dalam mengambil keputusan terhadap tindakan tertentu.
			6	Kadangkala saya diberi cukup wewenang untuk mengambil keputusan tanpa harus tergantung kepada pimpinan
			7	Sampai saat ini saya belum mengerti dengan jelas, sejauhmana batasan wewenang yang saya miliki dalam organisasi
		a. Penerimaan tugas yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman (No.Item; 8-12)	8	Kadangkala pimpinan memberi saya pekerjaan dan kepercayaan yang cukup besar untuk mempertanggungjawabkan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan hak-hak dalam organisasi.
			9	Sampai saat ini saya belum mengerti dengan jelas, apa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan pendidikan dalam pengalaman saya.
			10	Pimpinan organisasi selalu mendorong saya untuk menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
			11	Kadangkala pimpinan organisasi selalu mendorong saya agar mampu memfokuskan kepada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas berdasarkan pendidikan dan pengalaman yang saya miliki.
		b. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas (No.Item; 13-16)	12	Kadangkala saya belum menguasai dan menerapkan hasil pendidikan formal dan pengalaman dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
			13	Sampai saat ini hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dengan penyelesaian hambatan pekerjaan secara baik.
			14	Kadangkala saya pernah mendapatkan supervisi dan masukan dari pimpinan dalam menghadapi hambatan dalam pelaksanaan tugas.
			15	Kadangkala saya pernah mendapatkan bantuan dari teman sejawat dalam menghadapi hambatan pelaksanaan tugas.
			16	Kadangkala saya mengerti bahwa hambatan dalam pelaksanaan tugas menjadikan tugas semakin menarik dan menantang untuk diselesaikan.
Fisik lingkungan kerja (Alex S. Nitisemito, 1982 : 183)	1	Fasilitas kamar kecil	1	Tersedia kamar kecil di tempat kerja
			2	Letak kamar kecil dekat dengan ruang kerja
	2	Kebersihan	3	Keadaan kamar kecil selalu bersih
	3	Keamanan	4	Kondisi tempat kerja nyaman
			5	Ruang kerja tenang, jauh dari kebisingan
	4	Penerangan	6	Terdapat sumber cahaya yang cukup
			7	Penerangan ruang kerja cukup

	5	Pertukaran udara	8	Udara di ruang kerja selalu berganti
			9	Terdapat tempat sirkulasi udara
			10	Udara di ruang kerja selalu bersih/segar
Kinerja karyawan (Bangun, 2012:233)	1	Kuantitas pekerjaan	1	Saya mampu mencapai target yang ditentukan
	2	Kualitas pekerjaan	2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku
	3	Ketepatan waktu	3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan atasanpermintaan
	4	Kehadiran	4	Saya mengetahui bahwa kehadiran dalam bekerja merupakan kewajiban bagi karyawan
	5	Kerja sama	5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja di kantor

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam hal ini, data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari *survey* menggunakan kuesioner pada pegawai di Universitas Potensi Utama tahun 2019, waktu penelitian selama 3 bulan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Universitas Potensi Utama. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas Potensi Utama, dengan berbagai jabatan yang bekerja dalam mendukung dan menjalankan kegiatan operasional sehari – hari, Teknik penarikan sample pada penelitian kali ini adalah dengan menggunakan teknik. Aksidental didasarkan pada kemudahan (*convenience*) dimana sample dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi dan tempat yang tepat (Prasetyo & Lina, 2005). Data diambil dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada semua pegawai

D. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data untuk penelitian ini diperoleh langsung melalui penggunaan daftar pertanyaan terstruktur (kuisisioner) yang berisi pertanyaan tentang semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja dan kinerja yang dibagikan kepada 150 responden dari pegawai di Universitas Potensi Utama.

E. Teknik Analisis Data

Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode analisis data yang berbentuk kuantitatif. Dimana dalam hal ini peneliti menguji sekaligus menganalisis terhadap hasil jawaban responden melalui kuesioner yang diperoleh. Dan diakhiri dengan menarik kesimpulan dari hasil uji yang telah dilakukan. Untuk analisis data digunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis hingga uji koefisien determinasi. Berikut adalah bentuk spesifikasi yang digunakan :

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja}$$

$$+ \beta_4 \text{ Gaji} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja}$$

$$+ \beta_4 \text{ Gaji} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja}$$

$$+ \beta_4 \text{ Gaji} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja}$$

$$+ \beta_4 \text{ Gaji} + \beta_5 X_3 + R \dots\dots\dots (IV)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{ Lama Bekerja}$$

$$+ \beta_4 \text{ Gaji} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + R \dots\dots\dots (V)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

Σ : Konstanta

- β_{1-7} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
 X1 : Semangat Kerja
 X2 : Kejelasan Peran
 X3 : Fisik Lingkungan Kerja
 R : Residual

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Statistik Deskriptif

Tabel 2. Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean
Semangat Kerja	150	3.50	1.50	5.00	523.50	3.4900
Kejelasan Peran	150	3.50	1.50	5.00	516.00	3.4400
Fisik Lingkungan Kerja	150	3.40	1.40	4.80	519.40	3.4627
Kinerja Pegawai	150	3.00	1.60	4.60	525.40	3.5027
Valid N (listwise)	150					

Sumber : Data yang diolah (2019)

2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan teknik Product Moment (Pearson) antara masing-masing item yang mengukur suatu skala dengan skor total skala tersebut. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi item total lebih besar dari nilai r tabel, maka item yang bersangkutan dapat dinyatakan valid atau sah (Sunyoto, 2007 : 79). Untuk responden yang berjumlah 150, dapat diperoleh derajat bebas (df) sebesar $n - 2$ ($150 - 2 = 146$). Untuk $df = 146$ dan nilai α 5% (dua sisi), Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,3. Dari hasil pengolahan data primer melalui SPSS diperoleh hasil table korelasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	r item-total	Status
Semangat Kerja (X1)		
PX11 (Pertanyaan 1)	0.462	Valid
PX12 (Pertanyaan 2)	0.342	Valid
PX13 (Pertanyaan 3)	0.561	Valid
PX14 (Pertanyaan 4)	0.462	Valid
Kejelasan Peran (X2)		
PX21 (Pertanyaan 1)	0.314	Valid
PX22 (Pertanyaan 2)	0.342	Valid
PX23 (Pertanyaan 3)	0.561	Valid
PX24 (Pertanyaan 4)	0.482	Valid
Fisik Lingkungan Kerja (X3)		

PX31 (Pertanyaan 1)	0.496	Valid
PX32 (Pertanyaan 2)	0.462	Valid
PX33 (Pertanyaan 3)	0.561	Valid
PX34 (Pertanyaan 4)	0.33	Valid
PX35 (Pertanyaan 5)	0.496	Valid
Kinerja Pegawai (Y)		
PY1 (Pertanyaan 1)	0.502	Valid
PY2 (Pertanyaan 2)	0.399	Valid
PY3 (Pertanyaan 3)	0.304	Valid
PY4 (Pertanyaan 4)	0.392	Valid
PY5 (Pertanyaan 5)	0.502	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item-item instrumen penelitian dinyatakan valid karena semua item yang memiliki nilai $r_{\text{item-total}}$ yang lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian tersebut kuesioner dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai Alpha lebih besar dari r_{kritis} *product moment*. Setelah diuji validitasnya maka item-item yang tidak valid dihilangkan dan item yang valid dimasukkan ke dalam uji Reliabilitas. Jadi yang akan dihitung ada 18 item, karena semua item valid dan bisa digunakan. Hasil analisis reliabilitas instrumen, yang didasarkan pada kriteria *Cronbach's Alpha* disajikan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 3. Kriteria Cronbach's Alpha

Dimensi (Variabel)	Cronbach's Alpha	Keterangan
Semangat Kerja (XI)		
PX11 (Pertanyaan 1)	0.837	Reliabel
PX12 (Pertanyaan 2)	0.843	Reliabel
PX13 (Pertanyaan 3)	0.832	Reliabel
PX14 (Pertanyaan 4)	0.837	Reliabel
Kejelasan Peran (X2)		
PX21 (Pertanyaan 1)	0.844	Reliabel
PX22 (Pertanyaan 2)	0.843	Reliabel
PX23 (Pertanyaan 3)	0.832	Reliabel
PX24 (Pertanyaan 4)	0.836	Reliabel
Fisik Lingkungan Kerja (X3)		
PX31 (Pertanyaan 1)	0.836	Reliabel
PX32 (Pertanyaan 2)	0.837	Reliabel
PX33 (Pertanyaan 3)	0.832	Reliabel
PX34 (Pertanyaan 4)	0.843	Reliabel
PX35 (Pertanyaan 5)	0.836	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		
PY1 (Pertanyaan 1)	0.835	Reliabel
PY2 (Pertanyaan 2)	0.84	Reliabel
PY3 (Pertanyaan 3)	0.845	Reliabel

PY4 (Pertanyaan 4)	0.84	Reliabel
PY5 (Pertanyaan 5)	0.835	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunyoto (2007 : 89 – 105), persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang memenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut : tidak terjadi Multikolinieritas, tidak terjadi Heteroskedastisitas, data berdistribusi normal, dan tidak terjadi Autokorelasi. Penelitian ini akan dilihat sejauh mana persamaan regresi tersebut memenuhi atau tidak memenuhi asumsi-asumsi.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Coefficients^a

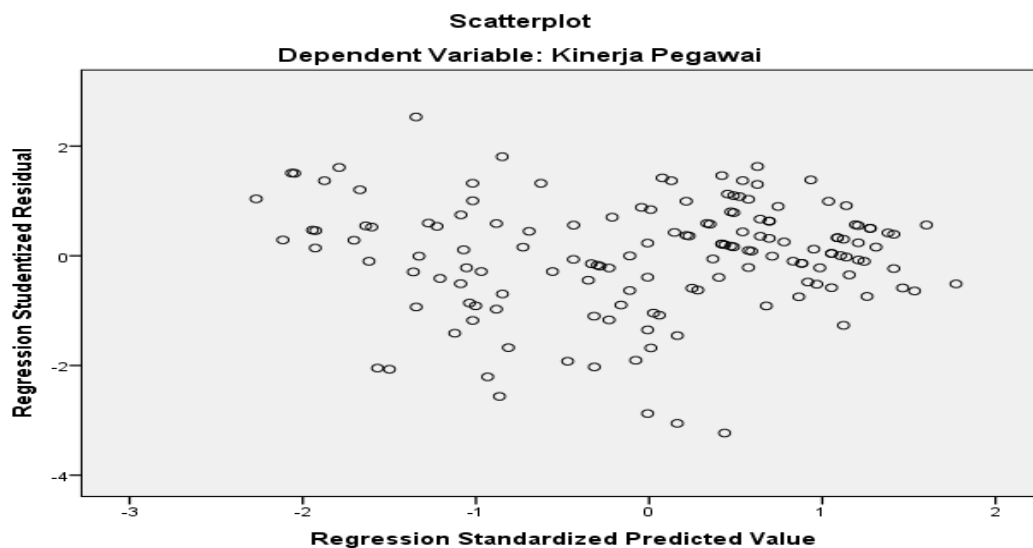
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.671	.253		2.648	.009		
	Semangat Kerja	.170	.061	.178	2.795	.006	.856	1.168
	Kejelasan Peran	.340	.056	.403	6.133	.000	.809	1.237
	Fisik Lingkungan Kerja	.309	.063	.328	4.900	.000	.779	1.284

Sumber : Data Primer diolah, 2019.

Dari *output* VIF hitung (VIF Semangat Kerja =1,168, VIF Kejelasan Peran=1,237, VIF Fisik Lingkungan Kerja=1,284), semuanya kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

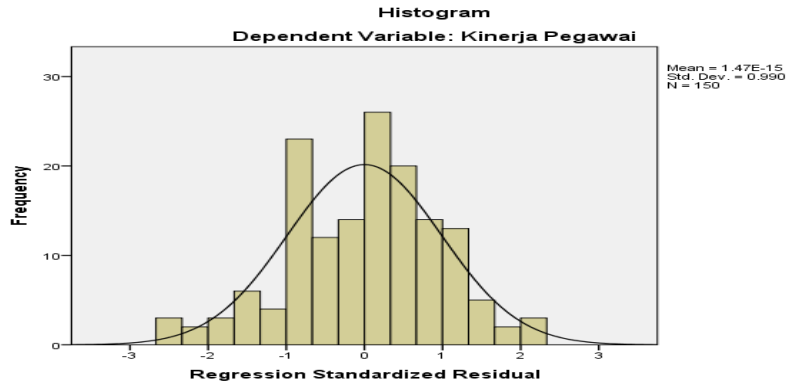
Berdasarkan hasil pengolahan data (gambar Scatterplot) menggunakan SPSS 22.0 For Windows didapatkan titik-titik menyebar di bawah dan di atas, dan tidak mempunyai pola yang teratur, jadi kesimpulannya pada model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas.



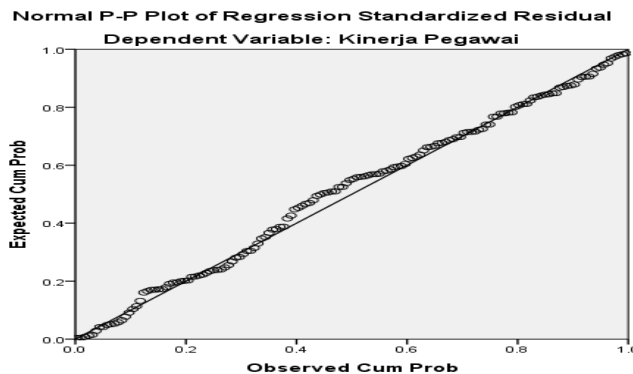
Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

c. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0 For Windows diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal. Demikian juga dari normal probability plots menunjukkan berdistribusi normal juga karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.



Gambar 3. Histogram



Gambar 4. Normal P-Plot

4. Uji Hipotesis

4.1. Uji Simultan (uji F)

Uji simultan merupakan pengujian terhadap signifikansi model secara simultan atau bersama-sama. Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari variabel independen (semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F kritis (F tabel) dengan F hitung yang terdapat pada tabel *analysis of variance*.

Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, kriteria yang digunakan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen (semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a (hipotesis alternatif) diterima artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen (semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.480		.49658

a. Predictors: (Constant), Fisik Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kejelasan Peran

Dari hasil analisis regresi berganda tiga variabel bebas diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,491. Besaran R^2 ini menunjukkan bahwa 0,491 atau sekitar 49,1% perubahan-perubahan pada variabel Y yaitu kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu semangat kerja, kejelasan peran, dan fisik lingkungan kerja, sedangkan 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2. Uji Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja) secara individu atau parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Apabila nilai probability $t < 0,05$ maka H_a diterima, sedangkan jika nilai probability $t > 0,05$ maka H_a ditolak. (Ghozali, 2013).

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 12.0 For Windows diperoleh:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	.671	.253		2.648	.009			
Semangat Kerja	.170	.061	.178	2.795	.006	.407	.225	.165
Kejelasan Peran	.340	.056	.403	6.133	.000	.588	.453	.362
Fisik Lingkungan Kerja	.309	.063	.328	4.900	.000	.553	.376	.289

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pembahasan analisis regresi berganda, diperoleh persamaan $Y = 0,671 + 0,170X_1 + 0,340X_2 + 0,309X_3$. Konstanta sebesar 0,671 mengindikasikan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dalam arti masing-masing dianggap nol, maka Y bernilai sebesar 0,671 unit. Koefisien variabel X_1 sebesar 0,170, X_2 sebesar 0,340, dan X_3 sebesar 0,309 menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja, kejelasan peran dan fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Perubahan yang terjadi pada variabel X_1 , X_2 , dan X_3 tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh variabel semangat kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $(0,225)^2 = 0,051$ atau 5,1% dan pengaruh variabel kejelasan peran (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $(0,453)^2 = 0,205$ atau 20,5%, serta pengaruh variabel fisik lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $(0,376)^2 = 0,141$ atau 14,1%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “pengaruh semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di universitas potensi utama”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Semangat kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan atau bersamaa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja yang dimiliki seorang pegawai, maka tidak

- mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
3. Kejelasan peran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kejelasan peran yang diterima pegawai dari onstitusi, maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
 4. Fisik lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, Lidya. 2009. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik
- [2] Cahyono, Dwi. 2008. "Persepsi Ketidakpastian Lingkungan, Ambiguitas Peran, dan Konflik Peran sebagai Mediasi antara Program Mentoring dengan Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Niat Ingin Pindah". *Tesis*, tidak dipublikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [3] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Gibson James, L. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cacatan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [5] Kreiner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [7] Rosaputri, Rizki, dan Ahyar Yuniawan. 2012. "Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)". *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [9] Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-16. Bandung: Alfabeta.
- [10] Tang, Yung-Tai dan Chang, Cheng-Hua. 2010. *Impact of Role Ambiguity and*
- [11] Role Conflict on Employee Creativity. *African Journal of Business Management* 4: 869-881.
- [12] Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [13] Arianto, Dwi (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9, No.2.
- [14] Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- [15] Ghoniyah, Nunung. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 2, No 2.
- [16] Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- [17] Juhana, Dudung (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol.7, No.2.
- [18] _____. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- [19] Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- [20] Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara 89
- [21] Susilaningsih, Nur. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2.
- [22] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- [23] Dewi, A. F. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. GRESIK CIPTA SEJAHTERA CABANG MEDAN. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 131-141.
- [24] Sari, T. N. (2019). BAGAIMANA KOMPENSASI MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN KINERJA GURU. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 48-57.
- [25] Adhitya, W. R. (2019). ANALISIS PERILAKU NASABAH DAN LOYALITAS NASABAH TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN KREDIT DI KOPERASI SIMPAN PINJAM BAITUL MAAL WATTAMWILL (BMT) MEDAN JOHOR. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(2), 142-159.