

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga

Author:

¹Sri Wahyu Aryani Malayu

²H. Kaharuddin

³Yenni Sofiana Tambunan

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹sriwahyuaryanimaylayu@gmail.com

²simamorakaharuddin63@gmail.com

³yennisofiana@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 13-10-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 24-11-2025



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 34 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja 0,721 dan Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja sebesar 0,642 dikategorikan kuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,652 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi Kerja 65,2% ditentukan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 34,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 4,975 > t tabel 2,03951 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3,820 > t tabel 2,03951, maka hipotesis menyatakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 31,916 > F tabel 3,30 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja.

Pendahuluan

Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat diperlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai



mebutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang di miliki oleh sumber daya manusianya. Lingkungan kerja pegawai terkhususnya aparatur sipil negara dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan baik.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai agar dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya untuk melaksanakan aktivitas karena waktu kerja di pergunakan secara baik dan optimis sehingga prestasi kerja pegawai juga menjadi lebih baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama pegawai baik hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik atau non fisik. Pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: upah yang layak dan adil, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat memengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Motivasi pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan semangat kerja, dimana apa yang dianggap penting bagi pegawai belum tentu penting bagi pegawai lain. Bila pegawai termotivasi, mereka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi pegawai, Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga Indonesia memberikan keahlian dan keterampilan guna meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan organisasi.

Cara pimpinan organisasi untuk memotivasi para pegawai yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya adalah dengan memberikan rangsangan berupa insentif kepada karyawannya sesuai dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Motivasi akan tumbuh sehubungan dengan usahanya untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada pegawai, organisasi juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja pegawai. Motivasi kerja dapat dilihat diantaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga dimana diketahui bahwa kurangnya semangat kerja pegawai dalam bekerja, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, hal tersebut menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga banyak pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Dan masih kurangnya motivasi yang diberikan pada pegawai, sehingga masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kerja, dan pekerjaan tidak selesai sesuai target, dalam hal ini, semangat kerja pegawai masih tergolong rendah.

Studi Literatur

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut (Afandi, 2018) “Lingkungan

kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut (Nitisemito, 2015) “Lingkungan kerja merupakan semua hal yang berada di sekeliling para pegawai yang memberikan pengaruh atau dampak terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan seperti penerangan, kebersihan dan lain-lain”.

Menurut (Kasmir, 2019) “Lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

Motivasi Kerja

Menurut (Siagian, 2018) “Motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok karyawan agar mereka ingin melaksanakan tugas dengan ketentuan yang sudah di tetapkan”.

Menurut (Handoko, 2020) “Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaanya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”.

Menurut (Maruli, 2020) mengatakan bahwa “Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Berdasarkan tanggapan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cerminan dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan, serta kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja dengan menghasilkan pekerjaan lebih banyak dan menyelesaikan dengan lebih baik.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 1. Observasi Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
 2. Wawancara Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja yang menjadi faktor penelitian.
 3. Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel
Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Menurut (Sugiyono, 2017) “Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*)”. Adapun variabel pada penelitian ini ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. Variabel Bebas : Lingkungan Kerja (Variabel X1), dan Motivasi Kerja (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga memengaruhi variabel terikat (*dependent variable*)
- b. Variabel Terikat : Semangat Kerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*)

Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 26 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data.

Hasil

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.214	5.267		-.420	.677		
Lingkungan Kerja	.596	.120	.555	4.975	.000	.848	1.179
Motivasi Kerja	.478	.125	.426	3.820	.001	.848	1.179

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1. di atas, maka dapat dijelaskan masing- masing pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan

Daerah UPTD Penda Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan $df = 34 - 2 - 1$ diketahui t tabel = 2,03951 dan t hitung = 4,975. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Motivasi Kerja

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 31$ ($34 - 2 - 1$) diketahui t tabel = 2,03951 dan t hitung = 3,820. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,001 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji F (Uji Anova)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.790	2	526.895	31.916	.000 ^b
	Residual	511.769	31	16.509		
Total		1565.559	33			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat dijelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 31$ (diperoleh dari hasil df , $(n - k - 1) = (34 - 2 - 1) = 31$ diketahui F tabel = 3,30 dan F hitung = 31,916. Karena F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima sehingga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga.
- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) “Lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan ada tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,975 > 2,03951$) dengan tingkat signifikan $0,000$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Lingkungan Kerja yang berlangsung di Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga sudah tergolong baik. Lingkungan Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Semangat Kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja, yaitu (Nursya'bani, 2024). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 60 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis menggunakan SPSS Vers. 26.0 For windows koefisien determinasi penelitian ini memiliki pengaruh sebesar $0,413$, yang artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar $41,3\%$ dan sisanya $58,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini didapat persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 8,637 + 0,538X_1 + 0,355X_2$. Pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa dengan tingkat signifikansi 5% Uji F mendapatkan hasil F hitung $>$ F tabel $20,022 > 3,159$ serta Uji t variabel Lingkungan Kerja (X_1) mendapatkan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $2,989 > 2,002$ dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mendapatkan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $2,635 > 2,002$, hasil pengujian tersebut mengartikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga

Motivasi kerja adalah suatu proses dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:81) “Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,820 > 2,03951$) dengan tingkat signifikan $0,001$ atau lebih kecil dari 5% , maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama (Jamilah, 2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Empirik pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember). Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember, dengan tujuan untuk membuktikan Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember yang berjumlah 192 orang karena dalam populasi terdapat golongan-golongan maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proporsional Sampling dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 orang. Hasil daripada penelitian ini adalah (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.267 > 1.6698$, (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.075 > 1.6698$, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.061 > 1.6698$, (4) serta diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.599 > 2.7530$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas secara serentak berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sedangkan menurut (Widodo, 2015) menyatakan bahwa “Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{tabel} = 3,30$ dan $F_{hitung} = 31,916$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama **Nursya'bani (2024)**. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 60 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis menggunakan SPSS Vers. 26.0 For windows koefisien determinasi penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 0,413, yang artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 41,3% dan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini didapat persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 8,637 + 0,538X_1 + 0,355X_2$. Pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa dengan tingkat signifikansi 5% Uji F mendapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $20,022 > 3,159$ serta Uji t variabel Lingkungan Kerja (X1) mendapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,989 > 2,002$ dan variabel

Motivasi Kerja (X2) mendapatkan hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $2,635 > 2,002$, hasil pengujian tersebut mengartikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Semangat Kerja sebesar 0,721 dan hubungan Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja sebesar 0,642 maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja sebesar 0,721 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Motivasi Kerja dengan Semangat Kerja sebesar 0,642 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dengan Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga.
4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,652 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat Kerja (Variabel Y) 65,2% ditentukan oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,03951 dan t hitung = 4,975. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2,03951 dan t hitung = 3,820. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (Variabel X1) dan Motivasi Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Lingkungan Kerja yang baik dan dengan Motivasi Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, maka Semangat Kerja akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,30 dan F hitung = 31,916. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPTD Penda Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Handoko, H. T. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inarotul, J. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja, insentif dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi empirik pada PT Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember)*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Kasmir. (2019). *Analisis laporan keuangan*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nursyabani, M. Z. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, perencanaan, strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media.