



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD  
KABUPATEN KEPULAUAN LEMBATA**

**Yuta Maria Susana Mendonca**  
**Universitas Nusa Cendana**

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

*Dikirim : 14 April 2022  
Revisi pertama : 20 April 2022  
Diterima : 25 April 2022  
Tersedia online : 18 Mei 2022*

*Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja Pegawai*

*Email: [adipranoto29@gmail.com](mailto:adipranoto29@gmail.com)*

*Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.*

*Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi linier ganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini, terdiri dari 2 variabel bebas: Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikatnya yaitu Semangat Kerja ( $Y$ ).*

*Hasil analisis data dengan menggunakan uji  $F$  diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 17.093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. Nilai  $t$  hitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2.616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014 karena nilai signifikansi 0.014 (lebih kecil dari 0,05), maka Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Nilai  $t$  hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05), maka disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Untuk mendorong majunya suatu instansi seorang pimpinan atau atasan harus bisa menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga tujuan instansi tersebut dapat tercapai. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Apabila dalam suatu instansi semangat kerja pegawainya rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka kinerja instansi tersebut akan rendah disebabkan pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Begitu juga sebaliknya, jika pegawai dalam suatu instansi memiliki semangat kerja yang tinggi maka instansi tersebut memiliki kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu Pimpinan harus bisa memberikan semangat kerja kepada bawahannya agar dapat terwujud visi dan misi dan tujuan instansi tersebut.

Semangat kerja pegawai tidak lepas dari faktor lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Semangat kerja akan tercipta apabila seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungan dan tercipta hubungan antar pegawai yang harmonis. Oleh sebab itu lingkungan kerja merupakan pendorong dan termotivasinya pegawai semangat dalam bekerja. Semangat kerja berhubungan erat dengan lingkungan kerja, apabila seorang pegawai nyaman dengan suasana di lingkungan pekerjaan, maka pegawai akan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. sedangkan sebaliknya jika pegawai kurang nyaman dengan lingkungan kerja maka pegawai akan kurang semangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Novita, 2014). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai merasa sehat, aman dan nyaman serta dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan semangat bagi pegawai.

Lingkungan kerja fisik antara lain fasilitas kerja. Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas kerja merupakan sebagai sarana yang diberikan instansi untuk mendukung jalannya roda instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Bary, 2012:43). Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan instansi. Fasilitas dapat dianggap sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan instansi yang memiliki berbagai faktor pendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik karena terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, Jadi fasilitas kerja dapat dijadikan sarana dalam meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja juga memberikan efek di dalam

suatu instansi. Seorang pegawai akan semangat dalam bekerja apabila lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong kinerja instansi tersebut, sehingga pencapaian tujuan instansi menjadi lebih efektif dan efisien.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan nyaman dan baik apabila seluruh anggota dalam suatu organisasi tidak konflik antara individu satu dengan yang lainnya, pegawai akan merasa nyaman dengan lingkungan tersebut sehingga tercipta suatu semangat kerja dari individu masing-masing.

Selain lingkungan kerja yang memberikan efek semangat kerja pegawai, disiplin kerja juga memberikan kontribusi dalam mendorong semangat kerja pegawai. Apabila disiplin kerja ditetapkan di setiap individu pegawai maka akan memberikan dampak positif dalam bekerja. Jadi pemimpin harus lebih tegas dalam menjalankan peraturan mengenai kedisiplinan pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan semangat kerja dalam mencapai tujuan instansi. Disiplin dapat juga dikatakan sebagai suatu kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan dengan sukarela patuh serta melaksanakan segala keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Disiplin yang melekat pada setiap individu terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan tingkah laku mereka. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai. Sebaliknya apabila para pegawai kurang memiliki kesadaran yang tinggi maka semangat kerjanya juga tidak akan baik. Disiplin dapat dikatakan sebagai pondasi dalam menciptakan semangat kerja pegawai, karena disiplin merupakan kunci utama mencetak karakteristik pegawai sehingga dapat dikatakan disiplin mempunyai keterkaitan dengan semangat kerja pegawai.

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah tahapan dari beberapa tahapan untuk membuat sebuah karya ilmiah penelitian atau lainnya, Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia**

Andrew F. Sikula mendefinisikan bahwa administrasi personalia (*personel administration*) sebagai “ penarikan, seleksi, penempatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (tenaga kerja) oleh dan didalam sebuah perusahaan.

Monday dan noe (2010:4) mendefinisikan manajemen manusia (*human resource management*) sebagai pendayugunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses perencanaan, peroranganisasian, pengarahaan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai pendayugunaan sumberdaya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumberdaya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

#### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:2) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Nitisemito (2008:183) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja (Schultz,2010:405).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. (Sulistiyani, 2011:290).

Dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sutrisno (2013:87) mengutip pendapat beberapa penulis asing tentang pengertian disiplin. Pendapat-pendapat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.
2. Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.
3. Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pengertian semangat kerja menurut Hasibuan (2012:94) adalah “keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Menurut Widodo (2015:104) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Menurut Hasibuan (2012:76) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama,

berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Identifikasi Variabel**

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat 2 Variabel, yaitu Variabel bebas dan Variabel Terikat. Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y) Menurut Hasibuan (2010:76) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifitas dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya. Variabel Bebas dalam penelitian ini yang pertama yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Menurut Sedarmayanti (2011:2) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Variabel yang kedua adalah Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Menurut Mangkunegara (2013), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober – Desember 2021.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Menurut Sedarmayanti (2011:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. hubungan karyawan

### **Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2013:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap waktu
2. Taat terhadap peraturan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

### **Semangat Kerja (Y)**

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisebito (2010:427) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas pegawai
2. Tingkat absensi pegawai
3. *Labour Turn Over*,
4. Hubungan kerja

### **Prosedur Penentuan Sampel**

Menurut Sugiyono pengertian 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 (Sugiyono, 2012:80). Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Penelitian sampel baru boleh di laksanakan apabila keadaan subyek di dalam populasi benar-benar *homogeny*. Sedangkan Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata pada tahun ajaran 2016/2017 yang berjumlah 34 orang pegawai.

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya. Dalam penelitian 34 orang yang menjadi sampel adalah pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling jenuh*. Dengan pengambilan sampel ini dapat membantu penulis dalam melakukan penghitungan statistik untuk menentukan hubungan kedua variabel yang akan diteliti.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Menurut Maryadi dkk (2010:14), Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah teknik yang memungkinkan diperoleh data detail dengan waktu yang relatif lama. Menurut Sugiyono (2012:62), Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari narasumber dengan menggunakan banyak waktu. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisisioner, dan dokumentasi. Berikut ini akan dijelaskan teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut.

1. Daftar pertanyaan / kuisisioner, yaitu alat pengumpul data dengan menggunakan lembaran-lembaran yang telah disampaikan terdahulu kemudian disebar kepada responden yang sample penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu alat pengumpul data dari dokumen yang sudah ada, sehingga penulis dapat memperoleh catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian seperti, gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi tempat penelitian, keadaan karyawan, catatan-catatan, foto-foto dan sebagainya.

### **Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data pada umumnya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Aplikasi analisis pada penelitian ini menggunakan *SPSS versi 21*. Dalam penelitian ini mengangkat pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.

Dari angka yang diperoleh selanjutnya akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat menghasilkan informasi mengenai data. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber utama seperti hasil dari hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan survei untuk memperoleh data/informasi. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu, yang pada umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data atau informasi. Selain kuesioner, data atau informasi dapat diperoleh melalui data pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.

### **Uji F (Simultan)**

Hipotesis 1 dapat dibuktikan dengan menggunakan Uji F. pengujian Uji F ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan. Dengan



membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan  $\alpha = 0.05$  apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari 0.05, Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan
2. Nilai signifikansi F hitung lebih besar dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.
3. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ). Semakin besar  $R^2$  atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi tidak bebasnya. Jika  $R^2$  menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau naik turunnya variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau  $0 < R^2 < 1$ .

#### **Uji t (Parsial)**

Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat dapat digunakan uji koefisien jalur secara parsial menggunakan uji t. Uji t dipakai untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$H_a$ : Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y)

$H_0$ : Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan Semangat Kerja (Y)

Uji signifikansi dicari dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ( $\text{sig} \geq 0.05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $\text{sig} \leq 0.05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil korelasi ( $r$ ) *pearson* digunakan untuk mendeteksi validitas dari masing-masing item pernyataan. Item pernyataan valid jika nilai ( $r$ ) *Pearson* lebih besar dari nilai kritis pada tabel ( $r$ ) *Product Moment korelasi Pearson* sesuai dengan derajat kebebasan dan signifikansinya. Hasil pengukuran uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel         | Nilai Koefisien Korelasi Product Moment | Koefisien Korelasi Minimal | Kesimpulan |
|------------------|---|----------------------------|------------|
| X <sub>1.1</sub> | 0.768                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>1.2</sub> | 0.830                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>1.3</sub> | 0.690                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>1.4</sub> | 0.574                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>1.5</sub> | 0.405                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>1.6</sub> | 0.657                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>1.7</sub> | 0.372                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>2.1</sub> | 0.870                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>2.2</sub> | 0.954                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>2.3</sub> | 0.846                                   | 0.3                        | Valid      |
| X <sub>2.4</sub> | 0.856                                   | 0.3                        | Valid      |
| Y <sub>1.1</sub> | 0.807                                   | 0.3                        | Valid      |
| Y <sub>1.2</sub> | 0.771                                   | 0.3                        | Valid      |
| Y <sub>1.3</sub> | 0.823                                   | 0.3                        | Valid      |
| Y <sub>1.4</sub> | 0.665                                   | 0.3                        | Valid      |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) juga dilakukan pada kedua variabel bebas maupun variabel terikat. Dari hasil uji validitas, item-item pertanyaan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya atau kendalanya dengan bantuan program SPSS. Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0.60, maka data penelitian dianggap cukup sesuai dan *reliable* untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisan data guna menguji hipotesis penelitian. Hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                           | Cronbach Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|------------------------------------|----------------|----------------------|------------|
| Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> ) | 0.788          | 0,60                 | Reliabel   |
| Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )   | 0.943          | 0,60                 | Reliabel   |
| Semangat kerja (Y)                 | 0.857          | 0,60                 | Reliabel   |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

### Uji Hipotesis

#### Uji F-Simultan

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di

Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Lembata. Digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisis Uji F**

|   | <b>Model</b> | <b>Sum of Squares</b> | <b>df</b> | <b>Mean Square</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b>       |
|---|--------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression   | 6.968                 | 2         | 3.484              | 17.093   | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual     | 6.115                 | 30        | 0.204              |          |                   |
|   | Total        | 13.083                | 32        |                    |          |                   |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 17.093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan kerja, Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Lembata. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan Lingkungan kerja, Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Lembata **diterima**.

#### Uji t- Parsial

Untuk menguji hipotesis Secara parsial Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Lembata digunakan analisis t sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Tabel Analisis Regresi dengan SPSS**

|   | <b>Model</b>     | <b>t</b> | <b>Sig.</b> |
|---|------------------|----------|-------------|
| 1 | (Constant)       | 0.340    | 0.736       |
|   | Lingkungan kerja | 2.616    | 0.014       |
|   | Disiplin kerja   | 3.718    | 0.001       |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2.616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.020 karena nilai signifikansi 0.009 (lebih kecil dari 0,05), maka Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Lembata **diterima**.
2. Nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja sebesar 3.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.017 karena nilai signifikansi 0,005 (lebih kecil dari 0,05), maka Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Lembata **diterima**.

**Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .730 <sup>a</sup> | .533     | .501              | .45148                     |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.730$  yang berarti bahwa 73% Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja, Disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 27% di pengaruhi oleh variabel lain diluar Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi.

**Koefisien Regresi**

Persamaan regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel analisis regresi berikut:

**Tabel 6. Tabel Analisis Regresi dengan SPSS**

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)     | 0.237                       | 0.697      |                           | 0.340 | 0.736 |
| Lingkungan kerja | 0.521                       | 0.199      | 0.357                     | 2.616 | 0.014 |
| Disiplin kerja   | 0.415                       | 0.112      | 0.508                     | 3.718 | 0.001 |

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.237 + 0.521X_1 + 0.415X_2$$

**Pembahasan**

**Uji Hipotesis Simultan**

Dari hasil analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. Dengan demikian apabila Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan ada peningkatan maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.

Apalagi bila dilihat dari nilai R Square bahwa nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.533$  yang berarti bahwa 53.3% semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 46.7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain dilakukan pengujian secara simultan, pengujian secara parsial antara Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai juga dilakukan.

## Uji Hipotesis Parsial

Hasil analisis telah membuktikan Lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) yang menyatakan bahwa bahwa jika lingkungan kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,357. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yang perlu ditingkatkan meliputi kondisi penerangan di ruangan kerja, suhu udara di ruangan kerja, kebisingan di ruangan kerja, penggunaan warna di ruangan kerja, keadaan ruang gerak pegawai di ruangan kerja, keamanan pegawai bekerja, dan hubungan yang terjadi antara sesama pegawai.

Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena sebagai sebuah tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, variabel disiplin kerja secara parsial juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata, bahkan bisa dikatakan pengaruhnya lebih dominan dari pada lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Winata (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial, variabel disiplin menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $21,721 > t$  tabel  $0,207$  dan nilai probabilitas signifikan  $0,023 < 0,05$ , maka tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila variabel disiplin k kerja mengalami peningkatan maka akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan semangat kerja. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yang perlu ditingkatkan meliputi ketaatan pegawai terhadap waktu, ketaatan pegawai terhadap peraturan, ketaatan pegawai terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya yang berlaku di Sekretariat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disusun kesimpulan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 17.093 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh

signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata.

2. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 2.616 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014 karena nilai signifikansi 0.014 (lebih kecil dari 0,05), maka Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
3. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.718 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05), maka disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan semangat kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata yaitu :

1. Perlu ada peningkatan pada Disiplin kerja pegawai karena disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap semangat kerja yang lebih besar dari pada lingkungan kerja.
2. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan ketaatan pegawai terhadap aturan waktu yang ditetapkan, ketaatan pegawai terhadap aturan yang ditetapkan, ketaatan pegawai terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ketaatan pegawai terhadap peraturan lainnya yang berlaku

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barry, Cushway. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis & Jacson, RI. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah jimmy sadeli dan bayu perwira hie, Jakarta : penerbit PT. Salemba empat.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sri Indarti dan Susi Hendriani. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Jurnal Ekonomi. Universitas Riau

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Tohardi Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Winata, Edi. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mayasari Binangun Medan*. Jurnal Research Sains. Volume 1. Nomor 2. Mei 2015.