

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Sri Rahmah<sup>1\*</sup>, Mukhlis<sup>2</sup>, Jaenab<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email Penulis Korespondensi: [srirahmah.stiebima21@gmail.com](mailto:srirahmah.stiebima21@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala likert. Populasi penelitian sebanyak 189 responden dengan pengambilan sampel secara purposive sampling diperoleh sampel 34 responden. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Analisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja namun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima.*

**Kata Kunci:** lingkungan kerja, motivasi kerja, semangat kerja.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan ujung tombak suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan serta kesuksesan yang diraih oleh organisasi tentunya didukung oleh kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai. Maka dari itu, organisasi diharuskan mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan agar pegawai bertahan dan mengerahkan kemampuannya untuk kemajuan organisasi. Begitu pentingnya peran pegawai dalam memajukan organisasi maka hendaknya kualitas pegawai harus ditingkatkan dengan memperhatikan semangat kerja pegawai. Apabila perusahaan kurang memberikan perhatian kepada pegawainya maka akan menyebabkan semangat kerja pegawai menurun sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan sesuai yang di harapkan organisasi. Pegawai perlu mendapatkan perhatian dan perlakuan secara adil dan tepat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan

baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2009). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Hasil penelitian Khoiriyah (2009) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja PT. Aji Bali Jayawijaya. Demikian juga dengan penelitian Prakoso et al., (2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.

Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. bahwa faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja. Jadi, pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan. Hasil penelitian Haryanti (2010), membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan kantor Dinas Perhubungan Kota Bima yang beralamat pada kelurahan Lewirato Kecamatan Mpunda Kota Bima nusa Tenggara barat merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah di bidang



perhubungan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab terhadap wali Kota Bima melalui SEKDA.

Sedangkan semangat adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik". Pengaruh semangat kerja pegawai juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah organisasi, jika suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, maka organisasi dikatakan memiliki kinerja yang baik. semangat kerja juga adalah sikap mental yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan bertanggung jawab, semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan sehingga menguntungkan Perusahaan. .

Liawati, L. (2022) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Hardy (2009) semangat kerja adalah kondisi mental efektif yang memiliki tiga dimensi, yaitu efektif, masa depan atau tujuan, dan hubungan antar pribadi. semangat kerja yang tinggi dirasakan sebagai kenyamanan oleh elemen energi, kebahagiaan, kegembiraan, antusias, persahabatan dan kesenangan sedangkan semangat kerja yang rendah, sebaliknya menunjukkan adanya kelesuan, depresi, kelambanan dan tersesing. tinggi atau rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja dan komunikasi tergantung dari karakter setiap individu.

Berdasarkan pemaparan di atas penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima"**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka instrumen penelitian yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner dengan skala likert

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima sejumlah 189 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN sebanyak 34 orang dan 129 Honorer dan 26 pegawai sukarela. Sampel penelitian adalah pegawai pada kantor



Dinas Perhungan Kota Bima Kota Bima sebanyak 34 orang pegawai PNS. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka,. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda berbantuan *SPSS for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan semangat kerja(Y) pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan  $> 0,339$ , sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan semangat kerja (Y) dalam penelitian ini “**valid**”

instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan “**reliabel**”, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi mengukur variabel

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan output SPSS Uji Normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar  $0,200^d > 0,05$ . Artinya bahwa residual data berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai Tolerance sebesar 0.977 (mendekati 1) dan VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1.024 (jauh di bawah batas kritis 5 atau 10). nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen—Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja—tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, sehingga keduanya dapat dianggap independen dan layak dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian, model ini memenuhi asumsi non-multikolinearitas, yang memperkuat keandalan hasil analisis regresi yang dilakukan.

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai DurbinWatson (d) adalah sebesar 2,485. Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai



Durbin-Watson (d) sebesar 2.485 lebih besar dari batas atas (dU) yakni  $2.485 > 1.5805$  dan kurang dari  $(4-dU) = 4 - 1.5805 = 2.4195$  yakni  $2.485 > 2.4195$ . melihat nilai DW yang mendekati 2 dan melebihi  $4-dU$ , secara praktis dapat dianggap tidak terjadi gejala autokorelas yang signifikan dalam model ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.705	14.180		.684
	LINGKUNGAN KERJA	.524	.210	.411	2.492
	MOTIVASI KERJA	.244	.231	.174	1.054

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 1 diatas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 9.705 + 0.524X_1 + 0.244X_2$$

- Konstanta sebesar 9.705, artinya jika pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka semangat kerja (Y) nilainya sebesar 9.705.
- Koefisien regresi variabel pengaruh lingkungan kerja sebesar 0.524, artinya jika pengaruh lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.524 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya (motivasi kerja) bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.244, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.244 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya (pengaruh lingkungan kerja) bernilai tetap.



## Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi

**Tabel 2. hasil Uji Koefisiensi Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.421 <sup>a</sup>	.177	.124	3.89879	.177	3.339	2	31	.069
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA									

Sumber : Data diolah, 2025

Lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan semangat kerja sebesar 0,421 berada pada interval 0,40– 0,599 dengan tingkat hubungan **Sedang** . Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,421 yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Sedang**.

Nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,177 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima adalah sebesar 17,7%. Sisanya 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

### **H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima**

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh t hitung sebesar 2,492 lebih besar dari t tabel yaitu 2,040 (untuk  $df=31$ ,  $\alpha=0,05$ ). Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,018 < 0,05$  yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Herman (2017) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.



## H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh 3,054 lebih besar dari t tabel yaitu 2,040 atau  $3,054 > 2,040$ . Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar  $0,300 < 0,05$  yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa **H2 di tolak**.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto Hidayati (2016) serta Anggreani (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian serupa juga ditunjukkan oleh Asmin & Supu (2019) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

**Tabel 3. Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.517	2	50.759	3.339	.049 <sup>b</sup>
	Residual	471.218	31	15.201		
	Total	572.735	33			
a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA						

Sumber: Data diolah, 2025

## H3 : Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 14 diatas, diperoleh F hitung sebesar 3.339 dengan nilai sig.  $0.049 < 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Sehingga hipotesis H3 terbukti dan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 terbukti dan diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Hal yang sama ditunjukkan dalam penelitian Asmin & Supu (2019) serta Sedjati, dkk (2019) bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja signifikan.





---

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
- b. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
- c. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap semangat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Bima.
- d.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekbis*, 20(1), 1206-1222.
- Anggraini, D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1).
- Anwar, Hairil, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Imigrasi di Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2013,1 (1); 348-358
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185.
- Asmin, E. A., & Supu, A. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(1), 115-126.
- Busro, M. (2018). or. In *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Darmawan, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Feri, S. ., Rahmat, A. ., & Supeno, B. . (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134 - 151.
- Hardy, B. (2009). *Semangat Kerja: Definisi, Dimensi, dan Pengukuran*. Tesis. University of Cambridge.
- Haryanti, S. (2010). *Rancang Bangun Sistem Informasi E-Commerce Untuk Usaha Fashion*
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.





- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Torindo Internusa Batam. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 35–47.
- Khoiriyah, L. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kustrianingsih, E., dkk. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 45–58.
- Liawati, L. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Herona Express Tangerang Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 349–358.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. (2011). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Marpaung, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Pohan, S. (2017). *Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.
- Sedarmayanti. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. D., & Sukoco, B. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 112–120.
- Syelviani, M., Siskawati, N., & Melisa, F. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 56-68.