

Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan

<http://ojs.inclic.org/index.php/jmet>

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu

Baharman Supri^{1*}

¹ Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

*Correspondent Email: baharman.supri@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Rentang waktu penelitian 3 bulan yaitu dari bulan Januari sampai dengan Maret 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu dengan jumlah 20 orang melalui teknik sampling jenuh. Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh yaitu (a) hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. (b) Hasil uji secara simultan juga diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu dengan persentase pengaruh sebesar 94,80% dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work motivation on employee morale at the Land Office of Luwu Regency. The research time span was 3 months, from January to March 2018. The population in this study were all employees at the Luwu Regency Land Office with a total of 20 people through a saturated sampling technique. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results obtained are (a) the partial test results show that the work environment and work motivation variables affect the morale of employees at the Land Office of Luwu Regency. (b) Simultaneous test results also show that the variables of work environment and work motivation simultaneously influence employee morale at the Luwu District Land Office with a percentage of influence of 94.80% and the remaining 5.20% is influenced by other factors studied.

Keywords: work environment, work motivation, work enthusiasm.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat dicapai (Larasati, 2018). Untuk itu perlu pelatihan lebih dan sangat khusus ketika berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Salah satu upaya organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan

lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan (Inbar, 2018).

Kondisi atau lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yakni baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis, yaitu kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan (Sofyan, 2013). Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah) (Sudaryo, 2019).

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang di mana pegawai bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman dan selamat. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Azhar & Alfihamsyah, 2021). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Sebaliknya, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun dan apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka pegawai merasa tidak diperhatikan dan tentunya ini tidak mendukung kerja pegawai. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja (Prihantoro, 2015).

Selain lingkungan kerja, semangat kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motivasi kerja pegawai harus kuat dan tinggi agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi pula dalam rangka mencapai kinerja yang optimal (Ady & Wijono, 2013).

Pegawai bekerja disebabkan karena mereka ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan penunjang lainnya. Dengan bekerja mereka berharap agar semua kebutuhan hidup mereka dapat dipenuhi cara maksimal. Untuk dapat terpenuhinya secara maksimal setiap kebutuhan hidup tersebut, maka setiap pegawai harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Sehubungan dengan itu maka disinilah letak pentingnya motivasi sebagai kekuatan pendorongan bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya dengan baik. Motivasi ini bukan saja harus tumbuh didalam diri setiap pegawai itu, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari organisasi itu menumbuhkan atau menstimulasi agar dorongan semangat itu tumbuh dan berkembang di kalangan dengan baik dikalangan para pegawai, maka diharapkan para pegawai mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya

dengan penuh semangat dan kegairahan. Dan ini sangat besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi efektif dan efisien (Adha et al, 2019).

Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharap para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya (Kusuma & Mashariono, 2016). Mengingat motivasi merupakan faktor yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Masalah semangat kerja pegawai, maka kita sering menemui kenyataan bahwa sebagian pegawai yang bekerja dengan kurang punya motivasi. Jika kondisi demikian tidak diantisipasi dan diupayakan mengatasinya, maka sudah tentu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sulit untuk diwujudkan dan kinerja perusahaan akan terus mengalami penurunan (Ivan & Rizal, 2022).

Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu sebagai instansi vertikal dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional yang berada di Kabupaten Luwu dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Dalam hal ini Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu memiliki wewenang dalam mengatasi persoalan-persoalan tanah di Kabupaten Luwu, seperti sengketa lahan, perizinan lahan dan permohonan pencarian sertifikat tanah.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu seperti meningkatnya kasus sengketa tanah, banyak keluhan terkait sertifikat ganda, lamanya proses pembuatan sertifikat dan ketidakpuasan dalam pengukuran tanah yang berakibat pada kurang percayanya masyarakat terhadap pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Terkait dengan masalah tersebut, dapat diindikasikan bahwa menurunnya kinerja pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu disebabkan karena semangat kerja pegawai yang rendah akibat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai.

2. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Rentang waktu penelitian direncanakan selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Januari sampai dengan Februari 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Jumlah keseluruhan pegawai adalah 20 orang. Dalam pengambilan sampel (Didiharyono & Kausar, 2022) mengemukakan bahwa apabila subjek penelitian yang kurang dari 100 lebih baik populasi tersebut diambil semua, sehingga penelitian tersebut bisa dikatakan sebagai penelitian populasi. Mengingat populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka penulis dalam penentuan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dimana dimana seluruh populasi yang berjumlah 20 orang dijadikan sebagai

responden pada penelitian ini. Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear berganda.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| 1) Sangat Setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| 2) Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| 3) Kurang Setuju (KS) | diberi bobot 3 |
| 4) Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi bobot 1 |

Langkah selanjutnya adalah mencari rata-rata dari setiap jawaban responden untuk memudahkan penilaian tersebut, maka dibuat interval sebesar 5. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- | | |
|----------------|----------------------------|
| 1) 4,20 – 5,00 | = Sangat Baik (SB) |
| 2) 3,40 – 4,19 | = Baik (B) |
| 3) 2,60 – 3,39 | = Kurang Baik (KB) |
| 4) 1,80 – 2,59 | = Tidak Baik (TB) |
| 5) 1,00 – 1,79 | = Sangat Tidak Baik (STB). |

3. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden dan tanggapan para responden terhadap variabel penelitian.

a. Identitas Responden

1) Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	70,00
2	Perempuan	6	30,00
Jumlah		20	100,00

2) Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	31-35 Tahun	4	20,00
2	36-40 Tahun	3	15,00
3	41-45 Tahun	2	10,00
4	46-50 Tahun	4	20,00
5	> 50 Tahun	7	35,00
Jumlah		20	100,00

3) Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	1	5,00
2	S1	17	85,00
3	S2	2	10,00
Jumlah		20	100,00

4) Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lamanya Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	18	90,00
2	11-20 Tahun	1	5,00
3	> 20 Tahun	1	5,00
Jumlah		20	100,00

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Adapun tanggapan responden terhadap variabel pada penelitian adalah sebagai berikut:

1) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1)Tabel 5. Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Pencahayaannya di tempat kerja cukup baik.	0	0	0	11	9	4,45	SB
2	Pencahayaannya di tempat saya bekerja tidak menyilaukan.	0	1	2	11	6	4,10	B
3	Pencahayaannya di tempat saya bekerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	13	7	4,35	SB
4	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik.	0	0	1	14	5	4,20	SB
5	Tempat saya bekerja mempunyai udara yang sejuk.	0	1	2	11	6	4,10	B
6	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.	0	0	3	11	6	4,15	B
7	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.	0	0	1	11	8	4,35	SB
8	Penataan ruang di tempat kerja membuat saya leluasa dalam bekerja.	0	0	1	12	7	4,30	SB
9	Penataan ruang di tempat saya	0	0	6	12	2	3,80	B

	bekerja disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai.							
10	Adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan di tempat saya bekerja.	0	1	0	12	7	4,25	SB
11	Pimpinan pada tempat saya bekerja cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja para pegawainya.	0	0	0	14	6	4,30	SB
12	Pimpinan selalu memberikan arahan kepada bawahan.	0	0	1	14	5	4,20	SB
13	Saya memiliki hubungan yang baik antara atasan dan sesama bawahan.	0	0	1	14	5	4,20	SB
14	Saya bersikap ramah dengan seluruh bawahan.	0	0	1	12	7	4,30	SB
15	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja.	0	0	0	13	7	4,35	SB
Total							63,40	
Rata-rata							4,23	SB

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) ditanggapi dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,23 berada pada intrval 4,20 – 5,00.

2) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 6. Persepsi Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Tingkat intelegensi yang saya miliki akan membuat saya termotivasi menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	11	9	4,45	SB
2	Sebagai pegawai, saya memiliki peran yang penting sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing.	0	1	2	11	6	4,10	B
3	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.	0	0	0	13	7	4,35	SB
4	Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.	0	0	0	12	8	4,40	SB
5	Adanya sikap saling menghargai dan saling menghormati antar setiap pegawai membuat saya termotivasi dalam melaksanakan tugas.	0	0	1	14	5	4,20	SB
6	Saya dapat bersosialisasi dengan	0	0	4	11	5	4,05	B

	baik terhadap sesama rekan kerja di tempat kerja.							
7	Saya mempunyai kesempatan memiliki posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja kerja yang saya capai.	0	0	4	11	5	4,05	B
8	Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya merasa dapat lebih dihormati oleh rekan kerja	0	1	1	14	4	4,05	B
9	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju.	0	0	0	7	13	4,65	SB
Total							38,30	
Rata-rata							4,26	SB

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja (X_2) ditanggapi dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,26 berada pada intrval 4,20 – 5,00.

3) Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 7. Persepsi Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan					Rata-rata	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	1	14	5	4,20	SB
2	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan waktu dan tidak menunda pekerjaan dengan sengaja.	0	1	2	11	6	4,10	B
3	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan.	0	0	3	11	6	4,15	B
4	Saya jarang sekali absen bekerja.	0	1	1	14	4	4,05	B
5	Saya selalu hadir dan tidak absen tanpa alasan yang jelas.	0	0	0	7	13	4,65	SB
6	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan.	0	0	4	11	5	4,05	B
7	Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi dapat mengganggu kinerja.	0	0	0	11	9	4,45	SB
8	Saya merasa bahwa tempat saya bekerja adalah tempat yang cocok bagi saya.	0	1	2	11	6	4,10	B
9	Saya tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain.	0	0	0	13	7	4,35	SB
10	Saya merasa senang dan nyaman bekerja sebagai pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.	0	0	0	12	8	4,40	SB
11	Keadaan yang harmonis dengan	0	0	1	13	6	4,25	SB

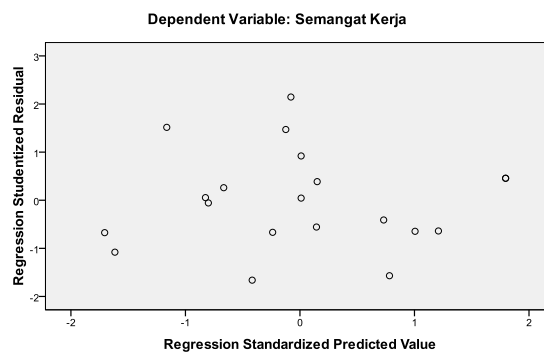
	sesama pegawai membuat saya tenang dalam bekerja.							
12	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	0	0	3	11	6	4,15	B
Total							50,90	
Rata-rata							4,24	SB

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap variabel semangat kerja (Y) ditanggapi dengan sangat baik. Hal ini dilihat dari rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 4,24 berada pada intrval 4,20 – 5,00.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu titik-titik pada *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0 serta tidak membentuk pola tertentu. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diagram *Scatterplot* pada output terlihat titik-titik menyebar antara -2 hingga 1 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

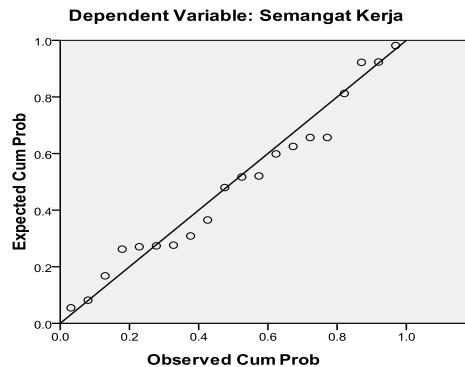
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.210	2.998		-.070	.945		
Lingkungan Kerja	.214	.091	.255	2.366	.030	.263	3.799
Motivasi Kerja	.980	.141	.746	6.939	.000	.263	3.799

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa semua nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolenieritas.

c. Uji Normalitas

Analisis regresi adalah statistik parametrik sehingga model regresi yang valid jika data berdistribusi normal yaitu titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diagram P-P Plot pada output terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal sehingga diputuskan model regresi berdistribusi normal.

d. Uji Autokorelasi

Model regresi bebas dari masalah autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson hitung antara dU dan 4-dU yang berarti tidak memiliki korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. Adapun hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974 ^a	.948	.942	1.186	2.073

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, terlihat nilai *Durbin-Watson* hitung sebesar 2,073 sehingga diputuskan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji regresi linear berganda pada tabel 8 diperoleh rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,210 + 0,214X_1 + 0,980X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa nilai *constant* (a) adalah -0,210 berarti bahwa apabila nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah nol, maka semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu mengalami penurunan sebesar 0,210 satuan. Untuk nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_1) adalah 0,214 berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditambah atau ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu sebesar 0,214 satuan. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja (b_2) adalah 0,980 berarti bahwa apabila variabel semangat lingkungan kerja ditambah atau ditingkatkan sebesar satu

satuan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu sebesar 0,980 satuan.

a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengambilan keputusan pada uji F dengan kriteria sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai F tabel :

- 1) Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (3,592), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.
- 2) Apabila nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel (3,592), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

b. Berdasarkan signifikansi ($\alpha = 0,05$)

- 1) Apabila signifikansi lebih besar α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.
- 2) Apabila signifikansi lebih kecil α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	437.884	2	218.942	155.628	.000 ^a
Residual	23.916	17	1.407		
Total	461.800	19			

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

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 155,628 lebih besar dari 3,592 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Untuk pengambilan keputusan pada uji t dengan kriteria sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai F tabel :

- 1) Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,110), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.
- 2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (2,110), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

b. Berdasarkan signifikansi ($\alpha = 0,05$)

- 1) Apabila signifikansi lebih besar α ($0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.
- 2) Apabila signifikansi lebih kecil α ($0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

Dari tabel 10, variabel lingkungan kerja diketahui nilai t hitung sebesar 2,366 dan signifikansi sebesar 0,030 sedangkan untuk variabel motivasi kerja diketahui nilai t hitung sebesar 6,939 dan signifikansi sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besar pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Pada Tabel 9 di atas kita ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,948 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 94,80% terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian secara simultan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 155,628 lebih besar dari F tabel (3,592) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 94,80% dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti. Untuk hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,366 lebih besar dari nilai t tabel (2,110) dan signifikansi sebesar 0,030 lebih besar dari 0,05.

Di samping itu diperoleh nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,214 yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu sebesar 0,214 satuan dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu

Motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. Hal ini dibuktikan dengan pengujian secara parsial dengan uji t diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 6,939 lebih besar t tabel (2,110) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Di samping itu diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,980 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu sebesar 0,980 satuan dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu.

4. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu (a) hasil uji secara parsial diperoleh nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,366 lebih besar dari nilai t tabel (2,110) dan signifikansi sebesar 0,030 lebih besar dari 0,05 dan untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,939 lebih besar t tabel (2,110) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu. (b) Hasil uji secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 155,628 lebih besar dari F tabel (3,592) dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu dengan persentase pengaruh sebesar 94,80% dan sisanya sebesar 5,20% dipengaruhi oleh faktor lain yang diteliti.

Adapun saran yang ingin disampaikan penulis antara lain yaitu (a) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu telah berjalan dengan baik, namun masih perlu ditingkatkan agar semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Luwu juga akan lebih meningkat lagi. (b) kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajiannya serta mengembangkann konsep penerapan lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dapat meneliti faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

6. Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.

- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 246-259).
- Didiharyono, D., & Kausar, A. (2022). *Statistika Ekonomi Konsep Dasar dan Penerapannya*. Makassar Nas Media.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84-92.
- Ivan, O., & Rizal, A. (2022). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(4), 4621-4632.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.