

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara

Abd. Khauf Pase¹, Saria Sinaga², Hamidah Sidabalok³, Rumondang⁴, Normansyah⁵, Hadi Suriono⁶, Sutriyono⁷

¹²³⁴⁵⁶⁷ Universitas Asahan; Indonesia

correspondence e-mail*, rumondang1802@gmail.com

Submitted:

Revised: 01-07-2023

Accepted: 10-07-2023

Published: 20-12-2023

Abstract

Indications are that the work spirit of employees within the Batubara Regency Public Works and Mining Service is not yet as expected. There are still many obstacles in carrying out their duties and employees are not able to work optimally. This can be seen from the ability of employees who are unable to complete work on time, are less thorough in their work, and do not understand the work given by their superiors. The theory used in this writing is the theory of organizational management and human resources with a greater focus on work environment factors, motivation and work enthusiasm which are the variables in this research. The method used in this research is a survey approach. the type of research is quantitative descriptive and the nature of the research is explanation. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The results of the research show that simultaneously there is a very significant influence between the work environment and motivation on employee morale at the Public Works and Mining Department of Batubara Regency and partially it shows that there is a significant influence between the work environment and motivation on employee morale at the Public Works and Mining Department Batubara Regency and partially the most dominant influence on employee morale is the work environment. The conclusion of the research results, simultaneously and partially, the work environment and motivation have a significant effect on employee morale at the Batubara Regency Public Works and Mining Service. To further increase employee morale, so that each employee can further increase their motivation at work to increase employee morale.

Keywords

Work environment, motivation, work spirit.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dan organisasi memiliki sumber daya manusia, yang memiliki dampak pada pertumbuhan dan daya saing di era modern. Sumber daya manusia sangat penting dalam proses mencapai tujuan perusahaan.¹ Organisasi adalah tempat di mana setiap individu dapat

¹ Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.

menyampaikan keinginan mereka untuk kemajuan organisasi. Kegiatan dalam organisasi disebut dengan pengorganisasian. Sebagai bagian dari otonomi daerah, organisasi pemerintah memainkan peran penting dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan memberikan pelayanan umum.²

Organisasi adalah sistem yang terdiri dari rangkaian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Setiap komponen membentuk subsistem dan memiliki kekayaan sistem sendiri. Kinerja individu dan organisasi sangat terkait. Artinya, kinerja organisasi akan lebih baik jika kinerja para pegawai juga bagus. Jadi, organisasi harus benar-benar mementingkan sumber daya manusia.

Yang terpenting, yaitu kinerja karyawan, adalah pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi harus melakukan evaluasi kinerja karyawannya. Kinerja menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Seberapa jauh pegawai menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka dapat menunjukkan hal ini. Kinerja, menurut Mangkunegara (2009), adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Jika pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka kinerja mereka dapat diukur. Oleh karena itu, untuk menjaga kinerja pekerja yang konsisten, perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja, dan motivasi kerja.³

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.⁴ Untuk menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif, lingkungan kerja harus dilengkapi dengan fasilitas kerja. Oleh karena itu, lembaga atau organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi syarat, seperti ruang kerja yang nyaman, cukup pencahayaan, dan lingkungan yang bersih. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara karena membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat.

Motivasi dari para pegawai selain lingkungan kerja tak kalah penting di dalam meningkatkan kinerja pekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan semangat kerja, sehingga tingkat motivasi karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerjanya.⁵ Seorang

² Werther, William B, dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill, Inc. New York, 2004.

³ Mangkunegara, *Hubungan antara Kesesuaian Persepsi terhadap Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001

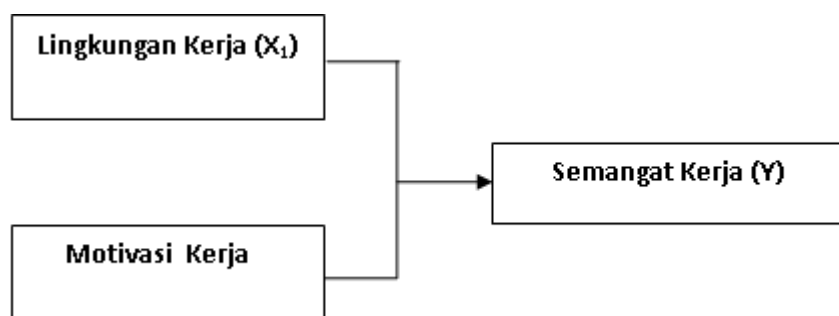
⁴ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Media Group, Jakarta, 2009.

⁵ Ruky, Achmad S, *Sukses sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.

karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan bekerja keras, menjaga kecepatan, dan berperilaku terkendali sesuai dengan tujuan – tujuan penting. Dengan kata lain, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi juga akan mempunyai kinerja yang baik.⁶ berdasarkan informasi yang dihimpun dari tujuan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara Pegawai yang mendekati usia pensiun akan dilakukan penilaian kinerja berdasarkan tujuan kerja pegawai (SKP). Hal ini karena para karyawan lanjut usia tersebut mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terkini seperti Internet dan komputer. Selain itu, kemungkinan besar orang lain juga mengalami hal ini, padahal sebagian besar karyawan bekerja di bidang manajemen TI.

Suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik akan mendukung hasil kerja setiap pekerja. Faktor-faktor akan membantu setiap pekerja memaksimalkan kinerja mereka.

Penelitian ini mengenai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah. Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dan apakah lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berikut metode yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini.



METODE

Skala pengukuran penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

⁶ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2004.

tentang fenomena sosial.⁷ Untuk keperluan analisis kuantitatif maka diberi lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Adapun skor yang diberikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Asahan yang berjumlah 134 orang. Dari populasi yang ada ditetapkan jumlah sampel penelitian dan kemudian sampel diambil secara *proportional random sampling*. Jumlah sampel yang diambil dibulatkan menjadi 57 orang. Adapun teknik penarikan sampel yang akan dilakukan adalah dengan teknik *simple random sampling*.

Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari daftar pertanyaan (*questionare*) yang disebarakan kepada responden dan wawancara (*interview*) kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara.
2. Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan melalui studi dokumentasi.

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (*questionare*) yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara yang dijadikan responden terpilih dalam penelitian ini.
2. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang diperlukan dengan pihak yang berhak dan berwenang pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara.
3. Studi dokumentasi dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2006.

diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
≤ 30	7	12.3
31 - 40	15	26.3
41 - 50	30	52,6
≥ 51	5	8.8
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2. yang ada menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah yang berusia 41 tahun sampai dengan 50 tahun yang berjumlah 30 orang (52,6%). Responden yang berusia ≥ 51 tahun berjumlah 5 orang (8,8%), responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 15 orang (26,3%) dan responden yang berusia ≤ 30 tahun berjumlah 7 orang (12,3%). Sesuai usia responden tersebut memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai yang berada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara merupakan pegawai yang memiliki rentang usia 41 tahun sampai dengan 50 tahun dengan persentase 52,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara masih memiliki usia yang relatif muda dan aktif, karena pada kelompok usia ini pula seseorang sedang giat-giatnya bekerja sebagai upaya merintis karier untuk masa depan yang lebih baik.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	35	61.4
Perempuan	22	38.6

Total	57	100.0
--------------	-----------	--------------

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. yang ada menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (61,4%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan, karyawan yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki. Secara umum laki-laki memiliki kodrat untuk memenuhi kebutuhan keluarga, selain itu laki-laki masih dinilai lebih mampu untuk bekerja keras dan lebih berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Walaupun tidak menutup kemungkinan instansi merekrut perempuan berdasarkan potensi yang lebih baik dari laki-laki.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
≤ 5	9	15.8
6 - 10	11	19.3
11 - 15	14	24.6
16 - 20	15	26.3
≥ 21	8	14
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4. yang ada menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dominan adalah yang memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yang berjumlah 11 orang (19,3%). Responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun berjumlah 9 orang (15,8%), responden yang memiliki masa kerja 11 tahun sampai dengan 15 tahun berjumlah 14 orang (24,6%), responden yang memiliki masa kerja 16 tahun sampai dengan 20 tahun berjumlah 15 orang (26,3%) dan responden yang memiliki masa kerja ≥ 21 tahun adalah 8 orang (14%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 16 tahun sampai dengan 20 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
---------------------------	---------------------------	------------

SMU	11	19,3
D-3	17	29,8
S-1	26	45,6
S-2	3	5,4
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 5. yang ada menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 3 orang (5,3%), responden yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 26 orang (45,6%), responden yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 17 orang (29,8%) dan responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 11 orang (19,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan setingkat S1.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
Penerangan ruangan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.	0.634	0.000	Valid
Sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan semangat kerja.	0.531	0.000	Valid
Situasi kerja yang aman dapat meningkatkan semangat kerja.	0.718	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
------------	---	----------------------------------	------------

Berorientasi ke masa depan adalah salah satu motivasi dalam bekerja	0.682	0.000	Valid
Untuk meningkatkan cita-cita yang lebih tinggi adalah salah satu motivasi dalam bekerja	0.811	0.000	Valid
Berusaha untuk lebih maju merupakan salah satu motivasi dalam bekerja	0.730	0.000	Valid
Ketekunan dalam bekerja merupakan salah satu motivasi dalam bekerja	0.630	0.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig. (1 - tailed)</i>	Keterangan
Semangat kerja seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan produktivitas kerjanya	0.652	0.000	Valid
Semangat kerja seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan tingkat kehadirannya.	0.812	0.000	Valid
Semangat kerja seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan tingkat rotasi kerjanya.	0.721	0.000	
Semangat kerja seorang pegawai dapat dinilai berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukannya.	0.819	0.000	Valid
			Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel pendidikan, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja yang digunakan adalah valid dan dapat

digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi (*1-tailed*) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 %.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Items	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja	0,891	3	Reliabel
Variabel Motivasi Kerja	0,854	4	Reliabel
Variabel Semangat Kerja	0.847	4	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Berdasarkan output yang diperoleh pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja lebih besar dari 0,8 (>0,8) adalah baik sedangkan variabel yang lain dapat diterima. Dengan demikian variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Regresi

Pengujian hipotesis analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Hipotesis

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.153	4.007	
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.382	.135	.289
	Motivasi Kerja (X ₂)	.277	.097	.281

a *Dependent Variable: Semangat_Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 10. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4.153 + 0,382 X_1 + 0,277 X_2$$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontibusinya terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,153 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan semangat kerja pegawai sebesar 4,153 satuan.

Hasil Uji F (Uji Serempak)

Tabel 11. Hasil Uji Serempak Hipotesis (Uji F)

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	Regression	74.113	2	25.121	6.112	.000 ^a
	Residual	248.420	54	4.042		
	Total	322.533	56			

a Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja (X_1), Motivasi_Kerja (X_2)

b Dependent Variable: Semangat_Kerja(Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 11. yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (6.112) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial Hipotesis (Uji t)

	Model	t	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1.056	.000
	Lingkungan Kerja (X_1)	2.752	.013

	Motivasi Kerja(X ₂)	2.311	.016
--	---------------------------------	-------	------

a *Dependent Variable:* Semangat_Kerja_Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 12. diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (2,752) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,752 > 1,67$. Sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel lingkungan kerja (0,013) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,013 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Sehingga secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang lebih dominan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara.

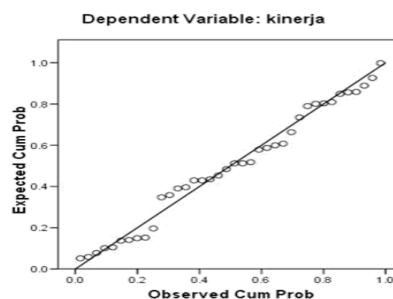
- Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (2,311) dengan nilai t_{tabel} (1,67), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,311 > 1,67$. Sedangkan nilai *sig. t* untuk variabel motivasi (0,01) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,016 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

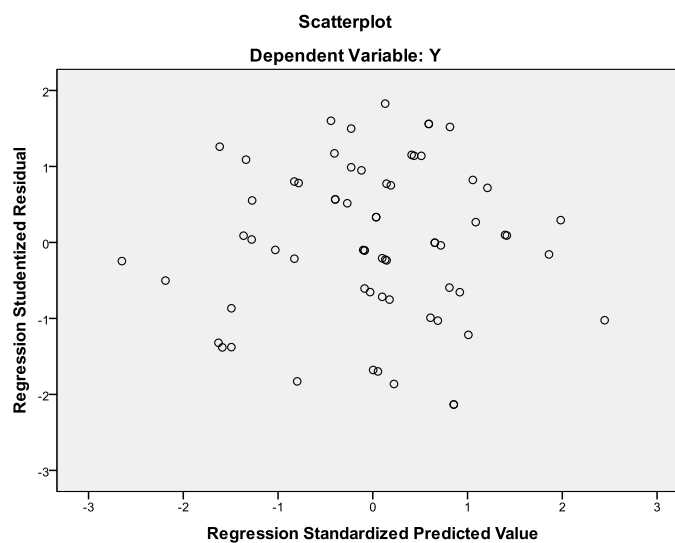
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X ₁)	.978	1.022
	Motivasi Kerja (X ₂)	.954	1.043

a Dependent Variable: Semangat_Kerja_Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 13. yang ada terlihat bahwa kedua variabel bebas yaitu: variabel lingkungan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan kedua variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

KESIMPULAN

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis - hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut : 1) Secara serempak, variable lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat menentukan dalam peningkatan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara, artinya Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara harus senantiasa mempertimbangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara. 2) Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan dari pada lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja lebih menentukan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, atau dengan kata lain Dinas Pekerjaan Umum dan Pertambangan Kabupaten Batubara harus berupaya selalu memotivasi pegawainya agar pegawai dapat mencapai semangat kerja yang maksimal.

REFERENSI

- Anies, *Lingkungan Kerja*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta, 2005.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Bernardin & Russel, *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*, Alih Bahasa Agus Maulana, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta, 2006.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang, BP-Universitas Diponegoro, 2009.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, *Hubungan antara Kesesuaian Persepsi terhadap Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Mandar Maju, 2002.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Nazir, M, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2008.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia (MSDM)*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.

- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2003.
- Ruky, Achmad S, *Sukses sebagai Manajer Profesional Tanpa Gelar MM atau MBA*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2004.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2004.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2006.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Media Group, Jakarta, 2009.
- Umar, Husein, *Riset Sumber daya Manusia*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2008.
- Werther, William B, dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill, Inc. New York, 2004.
- Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2005.