



The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Work Morale At The Tanjung Agung Sub-District Office, Muara Enim Regency

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim

Kalpinc¹⁾; Marko Ipiyanto²⁾; Titi Hasanah³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ kelvin24jan@gmail.com ; ²⁾ markoilpiyanto2020@gmail.com ; ³⁾ titihasanah@Unsela.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [07 Januari 2025]

Revised [12 Januari 2026]

Accepted [17 Januari 2026]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Environment, And Work Morale.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and the work environment, individually and collectively, on employee morale at the Tanjung Agung Sub-district Office, Muara Enim Regency. This is a quantitative study using statistical calculations using multiple linear regression, partial tests (t-test), simultaneous tests (f-test), and coefficients of determination. The results showed that work discipline and the work environment significantly influence employee morale individually at the Tanjung Agung Sub-district Office, Muara Enim Regency. Work discipline and the work environment significantly influence employee morale simultaneously at the Tanjung Agung Sub-district Office, Muara Enim Regency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi merupakan proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, agar orang-orang yang bekerja sama secara efektif dalam pencapaian tujuan. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut instansi sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Setiap instansi mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang sudah ditetapkan akan tercapai. Dalam menilai keberhasilan atau kegagalan suatu instansi akan dilihat dari pencapaian tujuan instansi dan akan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki suatu instansi tersebut.

Dalam pemerintahan Sumber daya manusia turut menentukan mampu tidaknya suatu daerah dalam menciptakan pelayanan publik. Instansi telah melakukan serangkaian upaya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada salah satunya yaitu sumber daya manusia. Hal yang paling mendasar bagian dari sumber daya manusia adalah instansi dituntut untuk menjalankan organisasinya dengan memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal dasar suatu instansi untuk merealisasikan visi dan misi organisasi yang meliputi individu-individu yang memberikan pengetahuan, pengalaman, kreativitas, usaha, bakat dan tenaga kepada instansi.

Seiring meningkatnya pembangunan di era globalisasi seperti sekarang ini, pegawai diharuskan untuk memenuhi target kerja dengan keefektifan waktu. Masalah sering kali dihadapi oleh pegawai berkaitan dengan semangat kerja. Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang

baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik. Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya.

Selayaknya apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para pegawainya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi. Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif, sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain dari lingkungan kerja, upaya lain untuk meningkatkan semangat kerja pegawai ialah dengan menerapkan disiplin kerja.

Sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat dalam bekerja serta terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Beberapa upaya yang dilakukan Camat Muara Enim untuk meningkatkan kualitas kualitas sumber daya manusianya untuk memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan kerja yang diberikan oleh pegawai. Penerapan disiplin kerja pada Kantor Camat Muara Enim diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negri Sipil. Adanya peraturan pemerintah tentang disiplin kerja pegawai harus mempunyai kesanggupan untuk mentaati peraturan jika tidak ditaati atau dilanggar maka akan mendapatkan hukuman disiplin.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Kabupaten Muara Enim dari hasil pengamatan yaitu pegawai tidak terjalannya kerja sama atau time work yang baik antara pegawai, sebagian pegawai yang masuk dan keluar jam kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, masih ditemukannya pegawai yang tidak datang tanpa keterangan, banyak pegawai yang bermalas-malasan / tidak bergairah dalam bekerja saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

Tingkat kedisiplinan para pegawai dalam menjalankan kerjanya masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari kontrol pegawai yang masuk dan keluar jam kerja tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, masih ditemukannya pegawai yang tidak datang tanpa keterangan. Tingkat kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas di suatu organisasi atau instansi.

Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tata tertib, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Tingginya tingkat kedisiplinan mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya pelanggaran kerja, serta terganggunya suasana kerja yang kondusif.

Fenomena menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai seringkali menjadi tantangan serius bagi manajemen. Keterlambatan, absensi tanpa alasan yang jelas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja adalah contoh perilaku indisipliner yang umum ditemui. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan, seperti kepemimpinan atasan, budaya organisasi, sistem penghargaan dan sanksi, serta kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dari manajemen untuk membina dan meningkatkan disiplin kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan berorientasi pada hasil.

Disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, tata tertib, serta etika kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan menjaga sikap serta integritas dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang positif dan harmonis di tempat kerja.

Lingkungan kerja masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja. Seringkali pendingin ruangan dalam hal AC (*air*



conditioner) tidak mampu bekerja dengan baik, ventilasi udara pada ruang kerja tidak berfungsi dengan baik dan tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat bagi para manajer dalam menjalin komunikasi dengan karyawan sehingga mereka mau mengubah perilaku yang negatif serta merupakan upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan (Rivai, 2020:67). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2021:89).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan dalam perusahaan melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif sangat memberikan keoptimalan bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan juga sangat mempengaruhi emosional setiap karyawan. Apabila suatu lingkungan kerja memberikan kesenangan maka karyawan akan betah bekerja di perusahaan itu, tapi apabila lingkungan kerja memberikan ketidak senangan maka karyawan akan merasakan ketidak betahan dalam melakukan aktivitas kerja.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu pernyataan yang ringkas dari kekuatan psikologis yang berbagai macam sehubungan dengan pekerjaan yang digeluti. Semangat kerja dapat di artikan pula sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam Melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan lebih giat serta lebih produktif.

METODE PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keapsahan suatu instrument, sebuah instrument dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan. Karena dengan angka kasar relative lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya berdasarkan ketentuan bahwa jika $r_{xy} > r_{table}$ signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya $r_{xy} < r_{table}$ maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan. Uji validitas dikatakan valid dengan nilai r hitung $>$ t tabel dan jika nilai r hitung $<$ t tabel maka item pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah mengkorelasikan nilai residual dengan masing – masing variabel independen, dengan ketentuan jika nilai signifikan korelasi $<$ 0.05, maka model terjadi masalah

heteroskedastisitas dan jika nilai signifikan korelasi > 0.05 , maka model tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga bisa menggunakan *grafik scatter plot*, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat dari grafik scatter plot, jika pada grafik tersebut ada pola tertentu seperti titik – titik membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka dialokasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berkenaan dengan adanya hubungan kuat linier diantara variabel regresi. Konsekuensinya adalah koefisien regresi tak tentu dan kesalahan standarnya tak tebingga yang berakibat pada kesalahan pengambilan keputusan yaitu menerima hipotesis yang seharusnya ditolak. Umumnya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai kofisien korelasi lebih besar dari 0.8. Multikolinearitas dapat juga diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabibla nilai VIF lebih besar dari 10 telah terjadi multikolinieritas sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10 tidak terjadi multikolinieritas. Nilai yang mendekati nol juga mengidentifikasi terjadinya multikolinieritas. Permasalahan multikolinieritas dapat diatasi dengan cara menambahkan jumlah data dengan pengamatan baru dan menghilangkan variabel tertentu dari model regresi yang diperoleh. Untuk menguji asumsi multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF dan tolerance. Dimana jika nilai VIF terletak di sekitar angka 1 dan *tolerance* mendekati angka 1 maka terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF dan *tolerance* lemah, yakni dibawah angka 0,5.

Uji Statistik

Uji statistik data dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan rumus sebagai berikut :

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif lebih berkenan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Ukuran dalam pengambilan keputusan dalam Statistik deskriptif yang penulis gunakan dengan mencari central tendency (kecendrungan memusat) seperti minimum, maximum, mean, standar deviasi serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah alat untuk menentukan pengambilan keputusan terhadap pengolahan data hasil penelitian, berikut ini perhitungan statistik berikut :

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Y
- α = Constanta
- b_1 = Koefisien Regresi Untuk X_1
- b_2 = Koefisien Regreasi Untuk X_2
- X_1 = Variabel X_1
- X_2 = Variabel X_2

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.

Koefesien Diterminasi

Analisis koefesien diterminasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 Terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:



$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD= Nilai Koefisien Diterminasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengujian analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila ada satu variabel independen sebagai prediktor dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil SPSS dibawah ini:

Tabel 1 Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15.460	4.392
	DisiplinKerja	.311	.110
	LingkunganKerja	.317	.102

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda :

$$Y = 15,460 + 0,311X_1 + 0,317X_2$$

Hasil dari persamaan analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constant (Y) sebesar 15,460 artinya jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel semangat kerja (Y) akan berada pada angka 15,460.
- Koefisien regresi X_1 (variabel disiplin kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,311, yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,311. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel semangat kerja.
- Koefisien regresi X_2 (variabel lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,317, yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,317. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja.

Uji-t (Uji Signifikasi Parsial)

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uji statistik t (uji-t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha sebesar 5% (0,05). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Jika signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak. Berikut ini ditampilkan hasil dari uji hipotesis secara parsial:

Tabel 2 Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a	
		T	Sig.
	DisiplinKerja	2.819	.008
	LingkunganKerja	3.096	.004

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengujian hipotesis pertama (H1) antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel semangat kerja (Y) Nilai t tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan *degrees of freedom* (df) adalah 2,032. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian:

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap semangat kerja (Y).

2. Tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji Satu sisi dengan tingkat signifikan 5 % (0,05) dan tingkat kepercayaan = 95 %.

3. Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel disiplin kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 2,819 > 2,032 maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

4. Pengujian hipotesis kedua (H2) antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel semangat kerja (Y)

Hipotesis penelitian:

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y).

- Tingkat signifikan pengujian, menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikan 5 % (0,05) dan tingkat kepercayaan = 95 %.

- Berdasarkan hasil analisis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel maka dapat disimpulkan: variabel lingkungan kerja dengan t hitung > dari t tabel atau 3,096 > 2,032 maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F-hitung dengan nilai F-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F-hitung lebih besar dari F-tabel atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%:

Tabel 3 Analisis Varians

ANOVA ^a		
	Model	Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: SemangatKerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerj

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel diatas dengan hasil penelitian secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang mempengaruhi semangat kerja (Y) dengan cara menggunakan SPSS di peroleh nilai F_{hitung} 17,157 > F_{tabel} 3,28 dengan sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa H_0 ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (semangat kerja). Analisis koefisien korelasi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil SPSS 25.0 dibawah ini:



Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.709 ^a	.502	.473

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Koefisien determinasi (r^2) dilakukan untuk melihat adanya kontribusi atau sumbangan pada variabel X_1 (disiplin kerja) dan X_2 (lingkungan kerja) di dapat $r^2 \times 100\%$ sebesar 0,502. Artinya kontribusi variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = 15,460 + 0,311X_1 + 0,317X_2$

Artinya :

- Nilai constant (Y) sebesar 15,460 artinya jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel semangat kerja (Y) akan berada pada angka 15,460.
- Koefisien regresi X_1 (variabel disiplin kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,311, yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,311. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel semangat kerja.
- Koefisien regresi X_2 (variabel lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,317, yang artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,317. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel semangat kerja.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel disiplin kerja dengan t hitung > dari t tabel atau $2,819 > 2,032$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti. Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dengan t hitung > dari t tabel atau $3,096 > 2,032$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Tanjung Agung Kabupaten Muara Enim. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

b. Uji Simultan (Uji F)

Nilai $F_{hitung} 17,157 > F_{tabel} 3,28$ dengan sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa H_0 ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,502. Artinya kontribusi variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja dengan kontribusi sebesar 50,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi faktor lain.

Saran

- Instansi hendaknya lebih memperhatikan faktor individu, faktor kelompok dan organisasi karena ketika faktor ini dapat memberikan pengaruh semangat kerja pegawai.
- Instansi perlu memperhatikan, serta menjaga lingkungan kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, out bond, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada semangat pegawai yang optimal.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Anas Sudijono. 2020. *Pengantar Evaluasi pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Anoraga & Suyati 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Anorga, P dan N. Widyawati. 2020. *Dinamika Koperasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahtiar. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karang Anyar*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 19(4) : 510 – 519
- Danang, Sunyoto. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Fathoni. 2021. *Dasar–Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu Sp. 2020. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Henry, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aditya Media. Yogyakarta
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Martin, Rusmala. 2021. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMA 27 Bone*. Journal of Management. Vol 1 No. 3.
- Novi, Hanura. 2021. *Pengaruh Fasilitas kerja dan Disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro*. jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Volume 6 Nomor 2
- Rivai. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Semito, A. 2020. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedelapan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syarifudin. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja Terhadap Semangat Kerja karyawan Pada PT. Al Buruj*. Management Analysis Journal. 5 (4).
- Taufik, Rahman. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja (X2) dan Semangat Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bungo, Jambi*. jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Volume 6 Nomor 2.
- Tohardi. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.ATicoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.