

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BOGOR

Salma Fitriani¹, Hari Muharam², Angka Priatna³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹salmafitriani24@gmail.com

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Kenyamanan saat bekerja mendorong pegawai bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan verifikatif dengan metode explanatory survey. Pengumpulan data dilakukan menggunakan melalui kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisiensi determinasi, dan uji hipotesis koefisien regresi dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian ini, menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $5,640 > 2,036$ t tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

An active work environment plays an important role in increasing employee morale. Comfort while working encourages employees to work effectively and efficiently, so that it can facilitate the achievement of organizational goals. This study aims to determine and analyze the influence of the work environment on employee morale at the Bogor City Population and Civil Registration Service. The type of research used is verification with an explanatory survey method. Data collection was carried out through questionnaires, data analysis methods using descriptive analysis, classical assumption tests, simple linear regression analysis, determination coefficient analysis, and regression coefficient hypothesis testing using the SPSS 26 program. The results of this study state that there is an influence between the work environment and employee morale at the Bogor City Population and Civil Registration Service has a positive influence. This is evidenced by the t-count value of $5,640 > 2,036$ t tabel, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. This can also be seen from the significance value of $0,000 < 0,05$ so that it shows that the work environment (X) has a positive and significant effect on work enthusiasm (Y)..

Keywords: Work Environment; Work Spirit

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan pelayanan yang optimal di lembaga pemerintah. Dalam organisasi, untuk dapat berkembang, maju, dan meraih tujuannya yang dilandaskan visi serta misi, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengelola peran pekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting untuk memastikan kelancaran dan efektivitas operasional organisasi tersebut.

Salah satu aspek yang diperlukan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan adalah terciptanya semangat kerja yang positif. Semangat kerja dapat menciptakan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semangat tersebut juga bisa muncul berkat adanya dorongan atau motivasi dari atasan. Ketika seorang pegawai telah bekerja dengan optimal, pegawai akan merasa puas dan bangga dengan hasil yang dicapainya, dan dari rasa tersebutlah semangat kerja tumbuh. Seperti yang dikatakan oleh Podungge et al., (2020) semangat kerja merupakan sikap mental individu atau kelompok yang mencerminkan antusiasme dalam melaksanakan tugas, sehingga mendorong kemampuan untuk bekerja sama dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan penuh tanggung jawab.

Melalui observasi yang telah dilakukan oleh penulis, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor mengalami fluktuasi setiap tahunnya pada tingkat kedisiplinan keterlambatan datang dan kepulangan lebih awal.

Pada kondisi ini penulis menyatakan bahwa fluktuasi tersebut disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan mengenai lingkungan kerja yang menunjukkan hasil bahwa masih terdapat faktor lingkungan yang kurang baik dan kurang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya dengan optimal, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan tingkat semangat kerja pegawai.

Secara umum, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dan perlu menjadi perhatian umum bagi setiap instansi/ perusahaan. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja merujuk pada kondisi atau suasana di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang positif berhubungan dengan terciptanya suasana kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pencahayaan, warna dinding, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan di ruang kerja. Untuk meningkatkan semangat kerja, penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat bekerja lebih efektif.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor merupakan bagian dari pelayanan masyarakat di bidang Administrasi Kependudukan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Wali Kota Bogor. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Melalui pelaksanaan tugasnya tersebut, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor memastikan dan menjaga kepuasan masyarakat dengan memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam menjalankan aktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor. Melalui uraian di atas, untuk itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2021), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Larasati (2018), mengatakan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dibedakan menjadi 4 tujuan, yaitu;

Tujuan Sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap integritas serta tantangan yang dihadapi masyarakat, dengan berupaya mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul.

Tujuan Organisasi. Tujuan organisasi merujuk pada sasaran-sasaran resmi yang ditetapkan untuk mendukung organisasi dalam mencapai misinya dan visi yang lebih besar.

Tujuan Fungsional. Tujuan fungsional berfokus pada upaya untuk menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Tujuan Individual. Tujuan individual adalah tujuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi, yang ingin dicapai melalui peran dan kontribusinya dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2021), peran sumber daya manusia adalah sebagai berikut; (1) Menentukan kualitas, jumlah, dan penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, perekrutan, dan evaluasi pekerjaan; (2) Menetapkan prosedur perekrutan, seleksi, dan penempatan pegawai dengan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat; (3) Menyusun program terkait pemutusan hubungan kerja, kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemecatan; (4) Memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan; (5) Mengantisipasi kondisi perekonomian secara umum dan perkembangan organisasi secara khusus; (6) Memantau dengan seksama peraturan perburuhan dan kebijakan pemberian kompensasi dari organisasi sejenis; (7) Mengawasi perkembangan teknologi dan kemajuan serikat pekerja; (8) Melaksanakan program pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan; (9) Mengatur mutasi karyawan, baik yang bersifat vertikal maupun horizontal; (10) Mengatur urusan pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan pemberian pesangon.

Lingkungan Kerja

Menurut Budiarta (2021), lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan selama bekerja, baik yang langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan mereka. Menurut Sudaryo et al., (2018), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut; (1) Suhu. Suhu adalah variabel yang menunjukkan adanya perbedaan individu yang signifikan; (2) Kebisingan. Kebisingan adalah suara yang ada di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Suara bising di tempat kerja sebaiknya dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien, sehingga kinerja dapat meningkat; (3) Penerangan. Penerangan sangat penting dalam lingkungan kerja, karena ruangan yang gelap dapat menyebabkan ketegangan pada mata; (4) Mutu udara. Sirkulasi udara atau pertukaran udara sangat penting dalam lingkungan kerja, karena diperlukan udara yang segar dan nyaman. Jika udara tercemar, hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan pegawai

Berikut indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017), indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu; (a) Pencahayaan. Pencahayaan merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu menyelesaikan tugas dengan

lebih efisien; (b) Sirkulasi ruang kerja. Oksigen adalah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup terutama dalam proses metabolisme. Udara di sekitar dianggap kotor jika kadar oksigen di dalamnya berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh; (c) Tata letak ruangan Penataan ruang kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan saat bekerja; (d) Dekorasi. Dekorasi berkaitan dengan penggunaan warna yang tepat, sehingga tidak hanya berhubungan dengan hasil akhir ruang kerja, tetapi juga mencakup pengaturan tata letak, pemilihan warna, perlengkapan, dan aspek lainnya yang mendukung kegiatan kerja; (e) Kebisingan. Pekerjaan memerlukan konsentrasi, oleh karena itu suara bising sebaiknya dihindari agar pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan lebih efisien; (f) Fasilitas. Fasilitas organisasi sangat penting bagi karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan tugas- tugas di dalam organisasi. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, meskipun tidak baru, merupakan salah satu faktor yang mendukung kelancaran proses kerja.

Semangat Kerja

Menurut Syuhada & Amelia (2021), semangat kerja adalah sikap mental yang dimiliki baik oleh individu maupun kelompok, yang menunjukkan dorongan untuk bekerja sama menyelesaikan tugas tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Menurut Anaroga dalam Busro (2018), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut; (1) Keamanan Pekerjaan. Pekerjaan yang dijalani oleh pegawai tersebut bersifat aman dan cenderung permanen, yang berarti pegawai akan bekerja dalam jangka waktu panjang tanpa adanya perpindahan posisi. Salah satu faktor yang dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam bekerja adalah kemungkinan diberhentikan atau dipindahkan secara sepihak oleh organisasi; (2) Kesempatan untuk mendapatkan kemajuan. Organisasi yang memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya serta memotivasi pegawai lain untuk lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik; (3) Kondisi kerja yang menyenangkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik/sosial. Suasana kerja yang aman, nyaman, bebas dari kebisingan, dengan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai dan atasan, serta tidak ada ketegangan membuat pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya; (4) Kepemimpinan yang baik. Setiap pegawai menginginkan pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bersikap adil terhadap semua bawahannya, tidak menimbulkan rasa takut, tetapi mampu menumbuhkan rasa hormat di kalangan pegawai; (5) Kompensasi, gaji, dan imbalan. Faktor utama yang dapat meningkatkan semangat kerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab pegawai. Semakin besar kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula semangat kerja yang ditunjukkan.

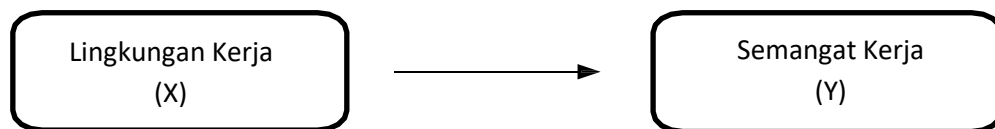
Berikut indikator Semangat Kerja menurut Busro (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur semangat kerja yaitu; (1) Absensi. Absensi mencerminkan ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup waktu yang hilang akibat izin, sakit, kecelakaan, atau alasan pribadi yang membuat pegawai meninggalkan pekerjaan; (2) Kerja sama. Tingkat intensitas kerja sama yang tinggi antara pegawai menunjukkan semangat kerja yang lebih besar. Sebaliknya, jika seorang pegawai bersikap lebih individualis, maka semangat kerjanya cenderung lebih rendah; (3) Kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang positif atau negatif yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula semangat kerja pegawai tersebut; (4) Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Semakin disiplin pegawai, semakin tinggi pula semangat kerjanya, karena ia berusaha untuk mematuhi semua aturan perusahaan, termasuk jam kerja,

standar operasional prosedur (SOP), serta peraturan tidak tertulis yang telah disepakati bersama; (5) Kegairahan kerja. Kegairahan kerja tercermin dari antusiasme pegawai saat menjalankan tugas serta rasa senang yang mendalam dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Tingkat semangat kerja yang tinggi pada pegawai merupakan faktor yang dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau instansi, melalui munculnya kreativitas yang berasal dari setiap individu pegawai tersebut. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja mencerminkan kurangnya kedisiplinan pada pegawai dalam melaksanakan tugas, yang dapat dianggap sebagai sikap yang tidak profesional atau kurang matang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati & Mulyadin (2023), Novitasari et al., (2023), Papatung (2022), Muh. Justawal (2023), dan Yusuf et al., (2023), menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi maupun instansi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian dapat diperoleh sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*, yaitu metode yang bertujuan menguji hipotesis atau membuktikan suatu teori melalui pengujian data atau fenomena, untuk menghubungkan atau menjelaskan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek fokus adalah Lingkungan Kerja yang berperan sebagai variabel bebas (X) atau variabel independen, dan Semangat Kerja adalah variabel terikat (Y) atau variabel dependen.

Dalam penelitian ini unit analisis individu, yang berarti sumber data yang diperoleh dari respon masing-masing individu. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor sebanyak 34 pegawai. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu; (1) Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui metode survei, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja; (2) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data ini dikumpulkan melalui pengumpulan informasi dan bahan Pustaka lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, seperti buku, *e-book*, internet, penelitian terdahulu, jurnal, serta data yang tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel yang digunakan dengan *Non probability Sampling* dengan teknik penarikan sampel Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh (sensus) merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Populasi yang diteliti terdiri dari pegawai pada jabatan Pelaksana yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor, yang berjumlah 34 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah; (1) Analisis deskriptif; (2) Uji asumsi klasik; (3) Uji regresi linear sederhana; (4) Uji koefisien Determinasi; (5) Uji hipotesis (t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja, secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 84%. Persentase tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor untuk sebagian pegawai merasa sudah sangat baik. Terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian, khususnya pada indikator dekorasi yang menunjukkan rata-rata terendah, yakni sebesar 80%. Sementara itu, indikator pencahayaan memperoleh rata-rata tertinggi, yakni sebesar 89%.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai semangat kerja, secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 90%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja pada Disdukcapil Kota Bogor untuk hampir keseluruhan pegawai merasa sudah sangat baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian, khususnya pada indikator kegairahan kerja yang menunjukkan rata-rata terendah, yakni sebesar 88,82% (89%). Sementara itu, indikator absensi memperoleh rata-rata tertinggi, yakni sebesar 92%.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.082	7.602		3.300
	Lingkungan Kerja	.564	.100	.706	5.640

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Gambar 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan gambar 2 hasil uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 25,082 + 0,564X$. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui nilai konstanta 25,082. Nilai konstanta tersebut menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja bernilai sebesar 0, maka semangat kerja sebesar 25,080. Pada koefisien regresi sebesar 0,564 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan variabel lingkungan kerja akan meningkat variabel semangat kerja pegawai sebesar 0,564. Melalui nilai positif 0,564 menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel semangat kerja berjalan searah. Dengan adanya peningkatan lingkungan kerja maka semangat kerja pegawai juga semakin meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.483	4.756

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 3. Hasil Koefisien Determinasi

Melalui gambar 3, besarnya nilai R Square sebesar 0,498 atau 49,8% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi sebesar 49,8% terhadap semangat kerja. Adapun sisanya, yaitu sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.082	7.602		3.300
	Lingkungan Kerja	.564	.100	.706	5.640

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Gambar 4. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung di atas, terdapat variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 5,640 lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,036 atau $t_{hitung} 5,640 > 2,036$ t tabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat juga dilihat melalui signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 84%. Persentase tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja pada Disdukcapil Kota Bogor untuk sebagian pegawai merasa sudah sangat baik. Meskipun demikian, pada indikator dekorasi yang menunjukkan rata-rata terendah, yakni sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa dekorasi pada lingkungan maupun ruang kerja masih kurang tertata dengan rapi, sehingga mengurangi tingkat kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, indikator pencahayaan memperoleh rata-rata tertinggi, yakni sebesar 89%, yang menunjukkan bahwa para pegawai merasa cukup terpenuhi dengan pencahayaan di lingkungan maupun ruang kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Semangat Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bogor secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 90%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja pada Disdukcapil Kota Bogor untuk hampir keseluruhan pegawai merasa sudah sangat baik. Meskipun demikian, pada indikator kegairahan kerja yang menunjukkan rata-rata terendah, yakni sebesar 88,82% (89%). Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya antusias dan semangat para pegawai, serta tingginya beban kerja yang dapat mengurangi semangat pegawai dalam bekerja. Sementara itu, indikator absensi memperoleh

Lingkungan kerja pada Disdukcapil Kota Bogor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan uji hipotesis yang menunjukkan $t_{hitung} 5,640 > 2,036$ t tabel, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat dipastikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,498 atau 49,8%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 49,8% sedangkan sisanya sebesar 50,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi $Y = 25,082 + 0,564X$ menguatkan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Zanafa. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas JawaTengah : CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Keempat)*. Jakarta: Aksara.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muh. Justiawal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 106–125. <https://doi.org/10.59050/jian.v20i1.204>
- Novitasari, L., Herman, & Indrawati, N. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Kab. Bogor. April. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan*
- Paputungan, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bolaang Mongondow. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 113–122. <https://doi.org/10.59004/jisma.v1i3.40>
- Podungge, R., Fakultas, J. M., Universitas, E., & Gorontalo, N. (2020). Lingkungan Kerja Fisik Dan Dampaknya Pada Semangat Kerja Pegawai. *Jambura*, 3(2), 1–6. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/9301>
- Rahmawati, I., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(4), 298–305. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i4.2866>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sudaryo, Y., Aribowo, & Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.455>
- Yusuf, I. Y., Mahmud, M., Popoi, I., Panogoro, M., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Bonepantai. 5(1), 537–542.