



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Alfito¹, Muhammad Yusuf², Mawar Hidayati³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: alfito.snoopy24@gmail.com

Diterima: 25-08-2025 | Disetujui: 03-09-2025 | Diterbitkan: 05-09-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment and leadership on employee morale at the Bima City Environmental Service (DLH). The population in this study was 70 employees, consisting of 40 civil servants, 10 first aid workers, and 20 honorary employees. The sample size was 70, using a saturated sampling technique. The type of research conducted in this study was associative. The results showed that the work environment did not significantly influence employee morale at the Bima City Environmental Service (DLH); (b) leadership significantly influenced employee morale at the Bima City Environmental Service (DLH); and (c) the work environment and leadership did not significantly influence employee morale at the Bima City Environmental Service (DLH).

Keywords: Work Environment; Leadership; Employee Morale.

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 Pegawai terdiri dari 40 PNS, 10 P3K dan 20 Honorer. Sedangkan Sample pada penelitian ini ialah 70 sample dengan teknik sampling yang digunakan Sample jenuh. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini ialah penelitian Asosiatif. Hasil penelitian didapatkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas (a) Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima; (b) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima; dan (c) Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Katakunci: Lingkungan Kerja; Kepemimpinan; Semangat Kerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alfito, Muhammad Yusuf, & Mawar Hidayati. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1380-1387. <https://doi.org/10.63822/k8sddh50>



PENDAHULUAN

Suatu Organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal dan profesional. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting dalam pelaksanaan proses kerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi menjadi sumber kekuatan utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa adanya kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang dalam suatu organisasi maka tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya semangat kerja yang positif.

Untuk mewujudkan semangat kerja yang positif dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional, tentunya pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya didalam melaksanakan tugas-tugas yang diibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktifitas pegawai dalam organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi, maka akan tercapai hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan perlu dibina dan dipelihara agar terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Menurut George R. Terry (2018) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Menurut Hasibuan (2018), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan disiplin. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Merupakan lembaga teknis daerah yang merupakan salah satu unsur pendukung tugas Bupati yang bertugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah pasal 35 ayat (2) Dinas Daerah Kabupaten/Kota di pimpin oleh kepala dinas daerah kabupaten/kota yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/walikota melalui sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. belum optimalnya pelayanan pegawai dalam melayani setiap tugas yang diberi pemimpin, pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh pemimpin. Pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima pegawai lalai dalam melaksanakan tugas nya sehingga terjadi keterlambatan menyerahkan dokumen-dokumen perusahaan, Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat pegawai

menjadi kurang optimal dalam bekerja, Kurangnya fasilitas yang memadai, Kurangnya Motivasi dan arahan pemimpin kepada pegawainya sehingga belum optimalnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki membuat hal tersebut dapat mempengaruhi semangat kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini ialah penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif adalah: Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni 2015).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini Kuisisioner skala Likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 70 Pegawai terdiri dari 40 PNS, 10 P3K dan 20 Honorer. Sedangkan Sample pada penelitian ini ialah 70 sample dengan teknik sampling yang digunakan Sample jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah :

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Observasi dapat dilakukan untuk mempelajari perilaku, proses kerja, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan permasalahan yang ada Sugiyono (2019).
2. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Studi Lingkungan adalah kajian teoritis, referensi, dan literatur ilmiah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi literatur juga disebut sebagai studi kepustakaan, kajian pustaka, atau tinjauan pustaka (Sugiyono, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja
X1 = Lingkungan Kerja
X2 = Kepemimpinan
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
e = Residual (variabel kesalahan)

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.535	9.023		1.389	.169
LINGKUNGAN KERJA	.167	.195	.103	.857	.394
KEPEMIMPINAN	.350	.171	.245	2.042	.045

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA
Sumber data diolah SPSS Vol 23

Dari hasil Analisi Regresi Linear Berganda dapat diketahui persamaan Regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,535 + 0,167(X1) + 0,350(X2) + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 12,535 dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan dianggap nol atau konstan, maka nilai Semangat Kerja akan sebesar 12,535.
- Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,167 artinya setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan nilai Semangat Kerja sebesar 0,167, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,167 satuan. Begitu juga sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan menurunkan Semangat Kerja sebesar 0,167.
- Nilai koefisien beta pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,350 artinya setiap perubahan nilai variabel Kepemimpinan (X2) sebesar satu-satuan, maka akan mengakibatkan perubahan Semangat Kerja sebesar 0,350, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu-satuan pada variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,350 . Begitu pula sebaliknya oenurunan satu-satuan pada variabel Kepemimpinan (X2) akan menurunkan Semangat Kerja sebesar 0,350.

d.

Analisi Korelasi

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.249 ^a	.062	.034	5.562	1.976

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Dari tabel 8 diatas dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,249. Hasil tersebut menunjukan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja mempunyai huungan yang **Rendah** karena berada pada rentang nilai 0,20 – 0,399.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.249 ^a	.062	.034	5.562	1.976

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Dari tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa besarnya R Square (R^2) Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan adalah 0,62 dengan demikian menunjukan kecocokan model dan besarnya kontribusi dari Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,62 atau 62% sisanya sebesar 38% kontribusi terhadap variabel Semangat Kerja adalah melalui variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.535	9.023		1.389	.169
LINGKUNGAN KERJA	.167	.195	.103	.857	.394
KEPEMIMPINAN	.350	.171	.245	2.042	.045

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

H1 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 0,857 dengan nilai t tabel sebesar 1,666 ($0,857 < 1,666$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,394 lebih besar dari 0,05 ($0,394 > 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima” **Ditolak**.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai thitung sebesar 2,042 dengan nilai t tabel sebesar 1,666 ($2,042 > 1,666$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,045 kurang dari 0,05 ($0,045 < 0,05$) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*Green Marketing* berpengaruh signifikan terhadap Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Cushion Skintifik di Kota Bima” **Diterima**.

Uji F

Tabel 5 . Hasil uji F (Parsial)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.394	2	68.697	2.221	.116 ^b
Residual	2072.377	67	30.931		
Total	2209.771	69			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

H3 : Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

Dari hasil pengujian diperoleh Fhitung sebesar 2,221 dengan nilai Ftabel sebesar 3,130 ($2,221 < 3,130$) dengan signifikansi sebesar 0,116 ($0,116 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima” **Ditolak**.

KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima
3. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bima

SARAN

1. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas lagi teori-teori dan metode yang digunakan pada penelitian selanjutnya.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar bisa menambah lagi populasi dan jumlah sample pada penelitiannya selanjutnya.
3. Untuk Dinas Lingkungan Hidup agar bisa menggunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi kepada pegawai yang ada di dinas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, D. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu, Jawa Timur). October12, 2023,
- SERVQUAL measures: Indonesian government healthcare (BPJS) from a human resource perspective. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(2), 1–21.
- Frekuensi Absensi Kemangkiran, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Kantor Walikota Jakarta Selatan. 1–8.
- Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142–155.
- Permaningratna, Putu Duwita. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol 1 No.1. Undiksa
- Jaya, I. G., Sudibya, I. A., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.6, No.2, 533-364.
- Aprilinda, I. P., Usman, A., & Wahyuni, S. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja Dan motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo. *Jurnal Manajemen BRANCHMARCK*, 53-64.

- Djufri Hasan, dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *ejurnal Katalogis*. Volume 5 Nomor 10. ISSN: 2302-2019
- Hasanah, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tractor TBK Pekanbaru. *JOM FISIP*, Vol. 3, No.1, 01-15.
- Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Hadita, et al. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. (Literature Review MSDM). *Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 128–137. <load/pdf/225830035>.