



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangt Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima

Abdul Arif¹, Muhammad Yusuf², Jaenab³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email Korespodensi: abdularif.stiebima22@gmail.com

Diterima: t08-08-2026 | Disetujui: 14-08-2026 | Diterbitkan: 16-08-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment on the work morale of employees at the Wawo District Office, Bima Regency. An associative research design was employed. The study population consisted of 40 employees at the Wawo District Office, Bima Regency, comprising 14 Civil Servants (PNS), 16 Government Employees with Work Agreements (P3K), and 10 honorary staff members. Data analysis using SPSS indicates that the work environment (X1) influences the work morale of employees at the Wawo District Office, Bima Regency.

Keywords: Work Environment; Work Morale

ABSTRAK

Penelitian ini untuk melihat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Camat Wawo Kabupaten Bima. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang Pegawai Camat Wawo Kabupaten Bima terdiri dari PNS 14 pegawai, P3K 16 pegawai dan Honorer 10 pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima.

Katakunci: Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Arif, A., Yusuf, M., & Jaenab, J. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangt Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 3823-3830. <https://doi.org/10.63822/v350pn47>

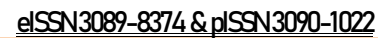
PENDAHULUAN

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari pegawai yang terdapat dalam suatu organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Semangat kerja adalah bekerja dengan penuh semangat, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ariyati, (2023). Semangat kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan kerja.

Semangat kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya, suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja dengan harapan tujuan dari organisasi akan tercapai. Justiawal (2023). Mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Namun demikian dengan adanya pelaksanaan organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan yang seimbang antara pimpinan dan bawahan sehingga apa yang di komunikasikan dapat di mengerti, dipikirkan dan akhirnya dilaksanakan penuh semangat. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja pegawai. Menurut Sunyoto Mendonca (2022) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki perusahaan.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perlu adanya faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para pegawai bekerja secara optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Paputungan (2022). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang di temukan pada saat melakukan observasi terkait



Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima**”.

1. Observasi survei (field research), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada pegawai dan wawancara..
2. Studi Kepustakaan, metode ini dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, serta tulisan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.
3. Kuesioner, dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada responden penelitian yang dipilih sebagai sampel penelitian yaitu pegawai di Dinas Koperindag Kota Bima.

Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data adalah hal yang paling vital dalam suatu penelitian, oleh karena itu ada beberapa teknik yang digunakan dalam pengumpulan data.

Cara peneliti untuk memperoleh data yang di perlukan dalam penelitian ini adalah antara lain :

1. Observasi yaitu penelitian yang digunakan secara langsung oleh peneliti terhadap subjek penelitian yang diteliti untuk mendapatkan gambaran mengenai perusahaan sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya (sugiyono, 2016)
2. Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (sugiyono, 2016)
3. Studi pustaka merupakan pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literature yang terdapat di perpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. (sugiyono, 2016)

HASIL PENELITIAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid
Lingkungan Kerja (X1)	Item 1	0,696	0,300	Valid
	Item 2	0,723	0,300	Valid
	Item 3	0,389	0,300	Valid
	Item 4	0,499	0,300	Valid
	Item 5	0,614	0,300	Valid
	Item 6	0,710	0,300	Valid
	Item 7	0,422	0,300	Valid
	Item 8	0,582	0,300	Valid
Variabel Penelitian	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan valid

Semangat Kerja (Y)	Item 1	0,634	0,300	Valid
	Item 2	0,607	0,300	Valid
	Item 3	0,619	0,300	Valid
	Item 4	0,558	0,300	Valid
	Item 5	0,614	0,300	Valid
	Item 6	0,565	0,300	Valid
	Item 7	0,682	0,300	Valid
	Item 8	0,818	0,300	Valid

Berdasarkan table 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) , dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Reliabelitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
Lingkungan Kerja	0,823	0,6	Reliabel
Semangat Kerja	0,721	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1)) dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 3. Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,462	2,429		7,600	,000
Lingkungan Kerja	,676	,090	,817	7,484	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber Data diolah, 2026

Dari table di atas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 18,462 + 0,676X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 18,462, artinya jika Lingkungan Kerja nilainya 0, maka Semangat Kerja nilainya sebesar 18,462.
- Koefisien regresi variable Lingkungan Kerja sebesar 0.676; artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka Semangat Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,767 satuan.

2. Uji Koefisien korelasi Sederhana

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,655	1,646

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai koefisien korelasi adalah 0,817, Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 5. Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono(2019)

Jadi keeratan hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,817 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,655	1,646

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
Sumber Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 6 diatas, didapatkan nilai *R square* (Koefesien determinasi) sebesar 0,632 atau sama dengan 66,7% hal ini berarti besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 67,7% Sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji t

**Tabel 7. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,462	2,429		7,600	,000
Lingkungan Kerja	,676	,090	,817	7,484	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber Data diolah, 2026

Ha = Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X) diperoleh nilai t hitung sebesar 7,484 dengan nilai t table sebesar 1,693 ($7,484 > 1,693$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Justiawal, (2023) yang menyatakan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kelurahan Atakae. Dan diperkuat oleh Papatungan (2022) ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Bolang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima.

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyati, V. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesbangpol Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Manajemen Update*, 12(3).
- Justiawal, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 106-125.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(3), 166-180.
- 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.
- Pratama, S., Yusnita, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pratama, C. Y. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Pengadilan Agama Jakarta Barat.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228-13242.
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849-858.
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triono, F., & Aditya, M. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 7(2), 859-872.