

PENGARUH DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PUNTU KOTA MANADO

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK MORALE IN THE INVESTMENT SERVICES AND ONE STOP INTEGRATED SERVICES IN MANADO CITY

Oleh:

Injilia Malonda¹
Greis M. Sendow²
Yantje Uhing³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹injiliamalonda062@student.unsrat.ac.id

²greis_sendow@unsrat.ac.id

³yantje_uhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 62 pegawai. Dalam penelitian ini data dianalisis menggunakan regresi linear berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai yaitu IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ketiga variabel dependen berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dan secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama kepada semangat Kerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

Abstract : *This research aims to determine the influence of work discipline, work environment, work motivation on employee morale at the Manado City Investment and One-Stop Integrated Services Department. The research method used in this research uses quantitative methods with data collection methods using questionnaires. The sampling technique used in this research was saturated sampling with a sample size of 62 employees. In this study, the data were analyzed using multiple linear regression, with the analysis test tool used, namely IBM SPSS Statistics 26. The results of this study showed that partially work discipline had a significant positive effect on employee morale, partially the work environment had a significant positive effect on employee work morale, partially work motivation had a significant positive effect on work morale and simultaneously Work Discipline, Work Environment, Work Motivation had a joint effect on the work morale of Manado City Investment and One Stop Integrated Service Employees.*

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian krusial dalam usaha meraih tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa SDM adalah pengetahuan serta kebijaksanaan dalam membina relasi dan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi, dengan fokus tidak hanya pada kebutuhan bisnis tetapi juga kesejahteraan karyawan dan kontribusinya kepada masyarakat. Hal ini sangat penting terutama dalam sektor publik yang menghadapi berbagai tantangan dalam memberikan pelayanan optimal.

Kedisiplinan tempat kerja adalah salah satu jenis pengawasan dapat dilakukan pada suatu organisasi terhadap peraturan dan prosedur. Menurut Widyawati (2021), kedisiplinan dalam bekerja memberikan dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan lebih bersedia melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan etos kerja dan membantu organisasi mencapai tujuan.

Sementara itu, Nurdin et al. (2023) menegaskan bahwa disiplin kerja berfungsi untuk mengoptimalkan hasil kerja dengan mengurangi pemborosan waktu dan mencegah perilaku yang merugikan organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja adalah salah satu penyebab utama yang dapat berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti fasilitas kantor, kebersihan, dan kenyamanan serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu membantu pegawai mengembangkan kenyamanan sehingga dapat bekerja seefisien mungkin.

Motivasi kerja yaitu faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk meraih suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan faktor terpenting dalam mendorong karyawan bekerja dengan tekun dan penuh kasih sayang. Motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerjanya. Motivasi yang kuat akan membuat para pekerja lebih tekun dan bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Pelayanan publik yang efektif dan efisien menjadi tolak ukur keberhasilan pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado sebagai instansi pemerintah berkomitmen memberikan bantuan di bidang penanaman modal dan perizinan. Dalam konteks ini, semangat kerja pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelayanan. Semangat kerja yang tinggi mendorong produktivitas, kreativitas, dan inovasi pegawai, sedangkan semangat kerja yang menurun berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik. Dalam pelaksanaan tugasnya, DPMPTSP Kota Manado telah menunjukkan komitmen tinggi dengan didukung sarana gedung pelayanan yang representatif dan layanan perizinan online yang memudahkan pengajuan serta pemrosesan izin. Instansi ini juga aktif memfasilitasi kerjasama antara pelaku usaha besar dan UMKM serta melakukan promosi investasi melalui seminar dan pameran. Prestasi yang diraih DPMPTSP, seperti predikat Pelayanan Prima dari Kementerian PAN RB dan penghargaan tingkat nasional atas kinerja pelayanan terpadu dan investasi, menunjukkan posisi strategisnya dalam mendukung pembangunan daerah. Namun, di balik prestasi tersebut, terdapat sejumlah tantangan yang berpengaruh pada semangat kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan agar pegawai dapat bekerja produktif, disiplin, dan inovatif demi memenuhi tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks dan meningkat. Beberapa faktor dapat berdampak pada semangat kerja pegawai seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan data dan pengamatan di DPMPTSP Kota Manado, semangat kerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari masalah semangat kerja yang mengalami kendala, seperti pada produktivitas kerja pegawai di DPMPTSP Kota Manado masih belum mencapai standar yang diharapkan. Selain itu absensi kerja juga menjadi penting yang menggambarkan komitmen pegawai terhadap tugasnya. Pegawai sering mengalami tekanan akibat beban kerja yang meningkat, ketidakjelasan standar kerja, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Tekanan tersebut menimbulkan stres kerja yang berpotensi mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai. Tuntutan dalam bekerja yang terus meningkat tanpa diimbangi penambahan sumber daya dan perbaikan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi semangat kerja pegawai di DPMPTSP Kota Manado. Berbagai permasalahan tersebut menunjukkan perlunya penelitian mendalam untuk memahami pengaruh faktor-faktor seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk mendorong, meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi Menurut Ajabar

(2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan upaya mengelola individu secara optimal, efisien, dan efektif guna mencapai tujuan organisasi, dengan dasar kajian yang melibatkan ilmu seperti psikologi dan sosiologi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan individu dalam mengamati dan membantu orang lain dalam mematuhi aturan dan norma sosial yang berlaku, serta menunjukkan kesediaan dan kesadaran dalam menjalankan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Maskur, 2024). Selain itu, Nurdin et al. (2023) menekankan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk mengoptimalkan hasil perusahaan dengan mengurangi pemborosan waktu dan energi serta mencegah perilaku merugikan seperti keteledoran dan ketidapatuhan.”

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan atau situasi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya, sekaligus berdampak pada optimalisasi hasil dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Soelistya et al. 2021). Menurut Khaeruman (2021), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan selama jam kerja dan berpengaruh terhadap kinerja serta kesejahteraan mereka. Widyaningrum (2019) mempertegas bahwa hubungan antarpegawai dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mendukung konsistensi hasil kerja.”

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi pengarah dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi (Muflihin, 2024). Sementara itu, Bambang, et al. (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat individu maupun kelompok berusaha keras menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan tertentu, baik yang bersifat pribadi maupun organisasi.”

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kapasitas atau niat individu maupun kelompok untuk bekerja sama dengan tekun, bersemangat, dan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi (Widyaningrum, 2020). Sejalan dengan itu, Khaeruman (2021) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan dan keinginan individu atau kelompok untuk bergotong-royong secara bertanggung jawab dalam meraih tujuan bersama.

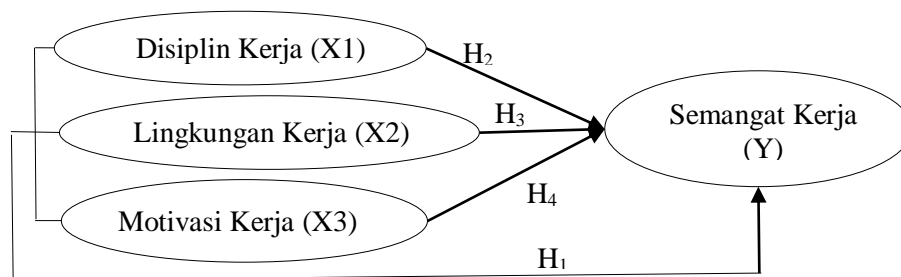
Penelitian Terdahulu

Penelitian Surentu, Trang, dan Lumantow (2024) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 58 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Hanura, Sri Hartanti, Nugrogo dan Wibowo (2021) dengan judul Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, lingkungan kerja, fasilitas, disiplin, dan kesejahteraan kerja pegawai berada pada kategori baik. Diketahui bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti.

Penelitian Posumah, Nelwan, dan Tawas (2024) bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kesejahteraan pegawai dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dan (2) pengaruh kesejahteraan pegawai, semangat kerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Jumlah sampel sebanyak 46 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja, Kesejahteraan Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, dan Semangat Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : *Kajian Teoritik, 2025*

Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.
- H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado
- H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado
- H4: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

Populasi, Besaran Sampel, Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh populasi yang diambil dalam penelitian ini dijadikan sampel (sampel jenuh) yaitu merupakan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota manado dengan jumlah 62 orang pegawai negeri sipil (PNS). Dan teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

Data dan Sumber

Data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder, Sumber data primer dikumpulkan dan didapatkan dari menyebarkan kusioner pada responden, sedangkan data sekunder didapatkan terkait dengan penelitian melalui buku-buku, artikel penelitian, dan referensi.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai peneliti yaitu menyebarkan kusioner. Untuk mendapatkan data awal para responden, peneliti dalam penelitian ini memberikan pernyataan - pernyataan yang sesuai dengan variabel penelitian. Pembagian kusioner dilakukan dengan menggunakan Google Form atau Google Formulir kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota manado. Dengan pengukuran skala likert (1-5) untuk mengukur variabel – variabel seperti disiplin kerja lingkungan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja pegawai.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
----------	----------	-----------

Disiplin kerja (X1)	Disiplin adalah pelatihan yang ditujukan untuk menegakkan aturan - aturan organisasi (Muttaqijn, 2021).	1. Kehadiran 2. Ketaatan dan peraturan kerja 3. Tingkat kewaspadaan tinggi 4. Ketaatan pada standar kerja 5. Etika kerja Sutrisno (2020)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan sekitar karyawan yang mempengaruhi proses kerja, baik fisik maupun tidak, dan menimbulkan kesan positif (Rampisela dan Lumintang, 2020).	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja 4. Keamanan dan keselamatan kerja 5. Keadilan dalam lingkungan kerja Budiasa (2021)
Motivasi Kerja(X3)	Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri atau lingkungan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan tujuan mencapai kepuasan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2021).	1. Kebutuhan Hidup 2. Kebutuhan Masa Kerja 3. Kebutuhan harga diri penghargaan 4. Kebutuhan penghargaan diri Afandi (2021)
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaanya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Dadang, 2020).	1. Produktivitas kerja 2. Absensi Kerja 3. Kegelisahan atau Keluhan saat bekerja 4. Tuntutan dalam bekerja Putri et al (2022)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas adalah proses untuk mengetahui tingkat instrument penelitian, khususnya kusioner, dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menilai apakah sah atau tidak validnya suatu kusioner. kusioner dinyatakan valid jikalau pertanyaan di dalam kusioner mampu dapat menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut (Sugiyono, 2020).

Uji Reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrument penelitian. pengujian dilakukan setelah instrument dinyatakan valid melalui uji validitas. Metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha. Jika Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrument dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,60 instrumen dianggap tidak reliabel dan perlu diperbaiki dan disusun ulang.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Lenear Berganda

Menurut Sugiyono (2020), analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang mencakup satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis menyoroti beberapa perbedaan signifikan antara variabel independen dan dependen. Persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja Pegawai a = konstanta

β = koefisien regresi X1, X2, X3

X1 = Disiplin kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memberikan bukti bahwa regresi mempunyai akurasi estimasi yang baik, tidak bias, dan konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan (Ghozali, 2019). Berikut ini adalah rincian mengenai tahapan pengujian asumsi klasik yang diterapkan sebagai berikut.:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu langka - langka analisis yang digunakan dalam penelitian untuk memahami apakah data yang dikumpulkan tersebar atau tidak. Uji normalitas bisa dilakukan dengan melihat p-plot normal SPSS dan grafik histogram sebagai berikut: data dikatakan berdistribusi normal apabila mempunyai bentuk diagonal dan sesuai dengan bentuk diagonal atau histogramnya, dan data dikatakan berdistribusi tidak normal apabila menyimpang dari diagonalnya atau tidak mengikuti representasi grafis histogram.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat (kolinearitas) antara dua atau lebih variabel independen dalam model, dan analisis autokorelasi merupakan langkah penting dalam memastikan validitas model regresi, terutama bila data yang digunakan memiliki runtime yang tinggi. Apabila nilai VIF > 10 atau jika tolerance value < 0.1 maka terjadi multikolinieritas, dan apabila nilai VIF < 10 atau jika tolerance value > 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variabel residual bersifat ketidaksamaan untuk seluruh pengamatan dalam model regresi linier. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi berganda linier digunakan nilai prediksi variabel scatterplot atau ikatan yang disebut SRESID dengan sisa error ZPRED.

Uji Hipotesis**Uji F dan Uji T**

Menurut Sugiyono (2020), Uji F diterapkan untuk memahami sedikit perbedaan signifikan diantara variabel terikat dan bebas. Untuk menguji hipotesis ini diterapkan kriteria keputusan antara lain: H_0 diterima apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, untuk tingkat signifikan 5%, dan H_0 diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, untuk tingkat signifikan 5%.

Uji-T disebut juga pengujian parsial, digunakan untuk memahami hubungan atau dampak antara variabel independen dan dependen dengan cara memastikan setidaknya ada satu variabel independen yang ada atau dianalisis. Menurut Sugiyono (2020). Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan tingkat kesalahan 0,05 atau ($\alpha=5\%$) menggunakan kriteria sebagai berikut: apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak (berdampak negatif), dan apabila t_{hitung} lebih kecil dari tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_1 tolak (tidak terpengaruh).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Validitas		
		Rhitung	Rtabel	Status
Disiplin Kerja	X1-1	0,591	0,250	Valid
	X1-2	0,513	0,250	Valid
	X1-3	0,664	0,250	Valid
	X1-4	0,610	0,250	Valid
	X1-5	0,581	0,250	Valid
	X1-6	0,549	0,250	Valid
	X1-7	0,548	0,250	Valid
	X1-8	0,633	0,250	Valid
	X1-9	0,608	0,250	Valid
	X1-10	0,642	0,250	Valid
Lingkungan Kerja	X2-1	0,730	0,250	Valid
	X2-2	0,545	0,250	Valid
	X2-3	0,658	0,250	Valid
	X2-4	0,698	0,250	Valid
	X2-5	0,755	0,250	Valid
	X2-6	0,701	0,250	Valid
	X2-7	0,742	0,250	Valid

	X2-8	0,715	0,250	Valid
	X2-9	0,674	0,250	Valid
	X2-10	0,700	0,250	Valid
Motivasi Kerja	X3-1	0,768	0,250	Valid
	X3-2	0,720	0,250	Valid
	X3-3	0,763	0,250	Valid
	X3-4	0,678	0,250	Valid
	X3-5	0,732	0,250	Valid
	X3-6	0,710	0,250	Valid
	X3-7	0,554	0,250	Valid
Semangat Kerja	X3-8	0,588	0,250	Valid
	Y-1	0,756	0,250	Valid
	Y-2	0,724	0,250	Valid
	Y-3	0,582	0,250	Valid
	Y-4	0,424	0,250	Valid
	Y-5	0,808	0,250	Valid
	Y-6	0,629	0,250	Valid
	Y-7	0,745	0,250	Valid
	Y-8	0,763	0,250	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai r untuk masing – masing item pernyataan positif dan nilainya lebih besar dari r tabel product moment 0,250. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Disiplin kerja	0,781	Reliabel
Lingkungan kerja	0,879	Reliabel
Motivasi kerja	0,844	Reliabel
Semangat Kerja	0,832	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha diatas r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja telah reliabel karena nilainya diatas 0,60 sehingga variabel ini layak untuk instrumen penelitian ini. Lingkungan kerja juga telah reliabel karena nilainya diatas 0,60 sehingga variabel ini layak untuk instrument penelitian ini motivasi kerja telah reliabel karena nilainya diatas 0,60 sehingga variabel ini layak untuk instrumen penelitian ini dan juga variabel semangat kerja telah reliabel karena nilainya diatas 0,60 sehingga variabel ini layak untuk instrumen penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61336349
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.080
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

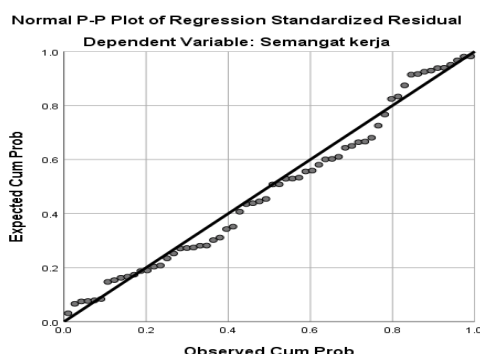
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4, hasil uji kolmogrov-smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0.200 (>0,05) sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal.



Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa gambar P-Plot tersebar disekitar garis diagonal, mengikuti arah garis, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

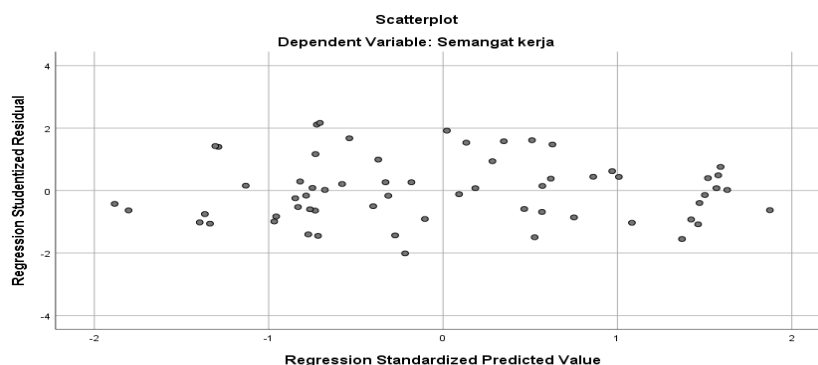
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.984	1.017
Lingkungan Kerja	.916	1.092
Motivasi Kerja	.912	1.096

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 5 menyatakan bahwa masing – masing nilai variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance 0,984 dan VIF 1.017, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,916 dan VIF 1.092, variabel motivasi kerja(X3) memiliki nilai tolerance 0,912 dan VIF 1.096. masing – masing variabel menghasilkan perhitungan dibawah angka 1 dan nilai variance infactor factor (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Terlihat dari gambar 3 bahwa titik – titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Karena tidak ada pola yang jelas dalam scatterplot, maka tidak terdapat gejala heterokrdasitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.258	1.941		.133	.895
Disiplin Kerja	.122	.041	.190	2.951	.005
Lingkungan Kerja	.358	.044	.541	8.118	.000
Motivasi Kerja	.389	.053	.494	7.402	.000

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear tabel 6 diperoleh persamaan regresi penelitian sebagai berikut :

$$Y = 0,258 + 2,951 X_1 + 8,118 X_2 + 7,402 X_3 + e$$

1. Nilai konstan 0,258 artinya, jika disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, yang diteliti konstan maka semangat kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota manado sebesar 0,258.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,122 artinya setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatnya semangat kerja sebesar 0,122.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,358 artinya setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatnya semangat kerja 0,358.
4. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,389 artinya setiap meningkatnya satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatnya semangat kerja sebesar 0,389.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.764	.752	3.706

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,764 yang artinya bahwa besarnya pengaruh dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 76,4%. Sementara itu, sisanya terdapat variasi sebesar 23,6% pada semangat kerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2580.110	3	860.037	62.631	.000 ^b
	Residual	796.440	58	13.732		
	Total	3376.551	61			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang sebesar 62,631 > F tabel (2,764) dengan nilai sig 0,000 (<0,05). Berdasarkan hasil analisis regresi penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja(X₂), dan motivasi kerja (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Uji Persial (Uji T)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,951 > t$ tabel (2,001) dan nilai signifikan diperoleh sebesar $0,005 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $8,118 > t$ tabel (2,001) dan nilai signifikan diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $7,402 > t$ tabel (2,001) dan nilai signifikan diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pembahasan**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terbukti bersama – sama memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai akan meningkat apabila organisasi menegakkan disiplin secara konsisten, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan dorongan motivasi yang sesuai. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2021) berpendapat bahwa suasana kerja yang nyaman, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih bersemangat. Sementara itu, Siagian (1995) menekankan bahwa motivasi merupakan elemen pokok yang menumbuhkan kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugas secara maksimal. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi positif yang kuat terhadap peningkatan semangat kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado, sehingga berdampak pada kinerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik biasanya mampu merencanakan pekerjaannya dengan lebih matang, mengelola waktu secara efektif, dan menjaga kualitas hasil kerja. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan motivasi internal pegawai dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Umrah dan Firman (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai, sehingga mendorong produktivitas serta semangat kerja. Lingkungan kerja yang ideal mencakup fasilitas yang lengkap, tata ruang yang tertata dengan baik, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, serta dukungan dari atasan, yang secara keseluruhan dapat meningkatkan keterlibatan dan antusiasme pegawai dalam melaksanakan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hakin et al. (2023) dimana hasil temuannya mengemukakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap semangat kerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja (X3) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado. Motivasi kerja mencakup dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai yang termotivasi akan memiliki tekad dan komitmen tinggi dalam bekerja, sehingga semangat kerja meningkat dan berdampak pada produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Indriyani dan Solihim (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, yang berarti pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam melaksanakan tugasnya.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado.
2. Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi, variabel pengaruh tertinggi adalah motivasi kerja (X3) sedangkan variabel dengan pengaruh paling rendah adalah lingkungan kerja (X2). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja paling efektif dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja, sedangkan perbaikan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena memiliki kontribusi paling rendah dibanding variabel lainnya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, berikut ini saran – saran yang dapat diberikan :

1. Instansi DPMPTSP Kota Manado perlu meningkatkan kemampuan material yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja sehingga kinerja pegawai mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan/atasan. Pimpinan/atasan juga perlu menciptakan suasana yang kondusif yang mendukung peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.
2. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sehingga perlu dijaga melalui penerapan aturan yang konsisten, pemberian sanksi, dan penghargaan bagi pegawai yang disiplin.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling rendah sehingga perlu ditingkatkan melalui perbaikan kenyamanan ruang kerja, kebersihan, serta hubungan antar pegawai yang lebih harmonis.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap semangat kerja pegawai sehingga pihak DPMPTSP Kota Manado disarankan untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan kesempatan promosi agar semangat kerja tetap tinggi
5. Penelitian ini terbatas yaitu hanya ditujukan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Manado sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa. Publishing
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya..* Purwokerto: CV. Pena Persada
- Dadang, S. (2020). *MSDM Dalam Perspektif Bisnis Digital*. Sleman: Graha Ilmu.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pagaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, Vol. 6, No. 2. <https://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/81/52>
- Hakim, A., Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol. 15, No. 1.

- <https://jurnal.sttkd.ac.id/index.php/jmd/article/view/5Hasibuan>, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriyani, W. & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, Vol. 2, No. 4, 531–541. <https://www.neliti.com/publications/563826/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-p>
- Khaeruman., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik., Supatmin., Yuliana., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T. & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Banten: Berkah Aksara Cipta Karya (BACK)
- Muttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 250–257. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/jmb/article/view/4236>
- Nurdin, M. A., Erislan., & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja)*. Makassar: Mitra Ilmu
- Putri, R., Nurzaroni, A., Hamidy, A., & Hasbi, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Penempatan Posisi Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Kalimantan Timur). *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 1-16. <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/bifej/article/view/3899>
- Posumah. T. M., Nelwan, O.S., & Tawas, H.N. (2024) . Pengaruh Kesejahteraan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang Dimediasi oleh Semangat Kerja Pada Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bolaang Mogondow. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12, No. 1, 418-428. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53122/45441>
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 1, 302 – 311. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27535/27056>
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soelistya, D., Desembrianita, E. & Tafrihi, W. (2021). *Storing Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo : Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Surentu, T., ITrang, I., & Lumantow, R. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 12. No. 1, 900-91. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54006>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Umrah, U., Firman, A., & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barru. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(1), 12–22. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/3331>

Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina., Mardiana., Azizah, R., Fatmawati., & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: UBHARA Manajemen press.

Widyaningrum, M. E. (2020). *Monograf : Peran Semangat Kerja karyawan untuk Merubah Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional: Dampaknya pada Kinerja*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Widyawati, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106-112. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>

