

**PENGARUH PERSONALITY, MOOD, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF PERSONALITY, MOOD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MORALE AT BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA*

Oleh :

**Gabriella H. P. Dotulong<sup>1</sup>**  
**Merinda H. Ch. Pandowo<sup>2</sup>**  
**Mirah H. Rogi<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

<sup>1</sup>[gabrielladotulong909@gmail.com](mailto:gabrielladotulong909@gmail.com)

<sup>2</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[mirahrogi@gmail.com](mailto:mirahrogi@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Personality, Mood, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif Asosiatif dan teknik analisis Regresi Linear Berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 53 responden. Hasil analisa menunjukkan, *Personality, Mood*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai dilihat dari pengolahan data bahwa  $F_{hitung} 15.662 > F_{tabel} 3.18$  dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Personality secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Mood secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci :** *personality, mood*, lingkungan kerja, semangat kerja

**Abstract :** This study aims to determine the influence of Personality, Mood and Work Environment at Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara simultaneously or partially. This type of research uses the Quantitative Descriptive Associative method and Multiple Linear Regression analysis techniques, where the total sample is 53 respondents. The results of the analysis show that Personality, Mood and Work Environment simultaneously influence employee morale as seen from data processing that  $F_{count} 15.662 > F_{table} 3.18$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Personality partially has a significant effect on employee work morale at at Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Mood partially does not have a significant influence on employee morale at at Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. The work environment partially does not have a significant effect on employee morale at at Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Keywords:** personality, mood, work environment, employee morale

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi. Pelaksanaan setiap kegiatan atau pekerjaan berjalan lancar dan mudah karena memiliki sumber daya manusia yang baik dalam proses perubahan dan pengembangan inovasi dan kreativitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan dan memperkuat setiap organisasi baik instansi

maupun perusahaan yang ada di Indonesia, serta menghindari dan mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada. Sumber daya manusia adalah kunci untuk memenangkan persaingan baik global maupun lokal yang semakin ketat di tengah ketidakpastian. Werther dan Davis (1996) dalam Sutrisno (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan sikap mental yang timbul serta menunjukkan kegairahan dari dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan dalam suasana senang sehingga mendorong individu bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik dengan penuh rasa tanggung jawab. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2009) bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja juga dapat menghambat proses berjalannya suatu instansi. Untuk membangkitkan semangat kerja ini diperlukan dorongan dari individu itu sendiri. Semangat kerja merupakan sikap senang, kesungguhan dan kerelaan hati dalam menjalankan serta melaksanakan tugas tanggung jawab dalam suatu instansi.

Dalam kehidupan sehari-hari sebagai makhluk sosial, kita tidak akan pernah lepas dari interaksi dengan orang-orang di sekitar, dimana pastinya setiap orang tersebut memiliki karakteristik dan *personality* (kepribadian) yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengenali kepribadian yang dimiliki, karena nantinya dapat menentukan bagaimana pola interaksi dan reaksi terhadap orang-orang di sekitar. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang merespon dan berinteraksi dengan orang lain. Hal ini juga dapat dikatakan sebagai tingkah laku bawaan individu yang menjadi tolak ukur dalam diri. Jika para pegawai memiliki *Personality* yang baik terhadap sesama pegawai pasti segala pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Namun sebaliknya jika tidak memiliki *Personality* yang baik pasti akan banyak permasalahan yang akan terjadi.

*Mood* (suasana hati) dan emosi yang positif di lingkungan kerja dapat membantu mencegah stres, kelelahan, dan masalah kesehatan mental lainnya pada pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. *Mood* berasal dari bahasa Inggris yang berarti suasana hati atau keadaan emosi seseorang untuk sementara waktu. *Mood* seseorang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di lingkungan sekitarnya. Dalam penelitian Fauziyah (2017), mood (suasana hati) adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens yang terjadi karena situasi dan kondisi yang dialami oleh individu.

Lingkungan kerja sering kali menjadi faktor yang memicu para pekerja untuk bekerja dengan maksimal. Gaji juga menjadi alasan para pekerja untuk mencari pekerjaan lain atau tetap dengan pekerjaan tersebut, namun kali ini lingkungan kerja juga menjadi salah satu pertimbangan. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat ataupun kondisi yang ada di tempat bekerja. Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi yang melingkupi suatu tempat kerja, dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, atau hubungan kerja dengan rekan kerja. Ketika lingkungan kerja memadai secara keseluruhannya pasti akan membangkitkan semangat kerja dan kinerja para pegawai karena merasa nyaman untuk bekerja serta akan muncul inovasi dan kreatifitas baru. Sedangkan ketika lingkungan kerja tidak memadai pasti para pegawai akan lebih malas dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun serta seluruh pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik.

Dalam instansi pemerintahan, ada kebutuhan mendesak akan sumber daya manusia yang berkualitas dengan potensi dan integritas yang baik, terlebih khusus pada instansi pemerintahan di kantor Gubernur Sulawesi Utara yang merupakan pusat dari segala urusan gubernur dan daerah provinsi Sulawesi Utara. Dalam kantor gubernur terbagi atas beberapa bagian salah satunya Sekretariat Daerah yang merupakan bagian pemerintahan yang secara langsung mengurus keasistenan dan administrasi dari gubernur dan kepentingan daerah. Pada bagian Sekretariat Daerah terdiri dari beberapa biro antara lain Biro Hukum, Biro Administrasi Pemerintahan, Biro Ekonomi, Biro Kesejahteraan Rakyat, Biro Pembangunan, Biro Barang dan Jasa, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Keuangan dan Aset Daerah, serta terlebih khusus Biro Umum yang merupakan salah satu Biro yang bertugas untuk membantu urusan Gubernur. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah Biro yang secara struktural berada dibawah sekretaris daerah dan terkoordinasi dalam keasistenan administrasi umum yang mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan, rumah tangga dan administrasi keuangan setda, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai peraturan daerah nomor 4 tahun 2016. Biro Umum bertugas untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah dan tugas umum pengelolaan yang dilimpahkan kepada Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Personality* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh *Mood* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh *Personality*, *Mood* dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Biro Umum Sekretariat Daerah Sulawesi Utara

**TINJAUAN PUSTAKA****Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016:2). Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non-material/non-financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa lepas dari segala aspek kehidupan terutama organisasi baik institusi maupun perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan individu produktif yang harus tetap dilatih dan dikembangkan potensinya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

**Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2015:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri setiap individu berupa perasaan senang dan semangat yang dapat memicu individu tersebut untuk bekerja dengan cepat dan tepat sehingga setiap pekerjaan dapat dijalankan dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

**Personality**

Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas (Allport, 2005). Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Berdasarkan uraian pengertian di atas, *Personality* atau kepribadian adalah karakteristik yang ada pada setiap individu yang menentukan perilaku dan pemikiran, serta memungkinkan terjadinya reaksi dan interaksi dengan orang lain.

**Mood**

Suasana hati merupakan perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens, dan yang terjadi situasi dan kondisi yang sedang dialami. *Mood* dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari, dan juga dapat mempengaruhi cara-cara dimana individu tersebut berfikir dan bertindak (Halgin dan Whitbourne, 2011). Menurut Alnidawy (2015), suasana hati adalah perasaan-perasaan yang cenderung kurang intens dan yang terjadi karena situasi dan kondisi yang dialami. Suasana hati bisa datang secara tiba-tiba, kejadian yang tak terduga, bahkan suasana hati dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari dan cara berfikir maupun bertindak. Berdasarkan pengertian di atas, dapat diartikan bahwa mood atau suasana hati berarti keadaan dalam diri individu yang cenderung tidak dipicu oleh peristiwa namun timbul dengan sendirinya dan suasana hati ini tidak hanya tentang senang atau sedih namun mencakup seluruh perasaan dalam diri individu.

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Indriati (2015) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Untuk itu berdasarkan uraian pengertian di atas, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan aspek yang berperan penting dalam kehidupan bekerja setiap karyawan yang dapat mempengaruhi emosi setiap karyawan dan sangat menentukan keberhasilan dari suatu organisasi baik institusi maupun perusahaan. Karena jika lingkungan kerja itu memadai maka karyawan akan merasa senang dan dapat bekerja dengan baik. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja itu tidak memadai akan menurunkan performa kerja dari para karyawan.

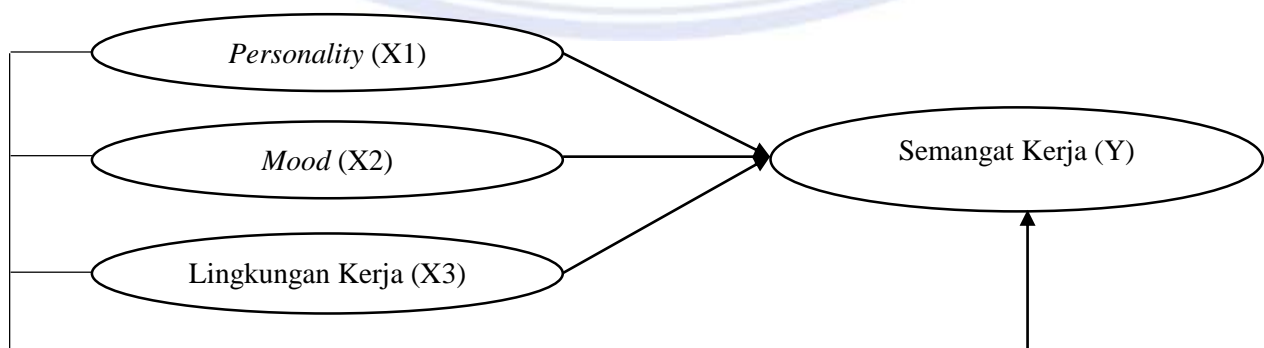
## Penelitian Terdahulu

Penelitian Saputra, Indarti, dan Garnasih (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, kepribadian, dan sikap terhadap semangat kerja PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. Dimana dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari suatu populasi dari 95 karyawan dan diolah datanya menggunakan metode analisis jalur dengan SPSS program. Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan seperti berikut: Kepribadian memiliki dominan dan pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja karyawan, Kepribadian berpengaruh dominan dan kuat terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja mampu menjadi perantara pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mamanua, Tewal dan Saerang (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh mood, motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, baik secara parsial maupun simultan. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian sebanyak 34 orang pegawai dengan pembagian 24 orang ASN dan 10 karyawan honorer. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga semua anggota populasi menjadi sampel dalam penelitian. Alat analisis yang digunakan adalah uji beda dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa mood, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian Lote, Dotulong dan Uhing (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 54 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil uji secara parsial, diperoleh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan atau ke arah positif terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut, serta uji secara simultan diperoleh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : *Kajian Teori*, 2023

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan dan metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang 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.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 53 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 53 pegawai. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yang merupakan teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2010).

**Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti melalui kuesioner. Data ini diperoleh melalui beberapa pegawai kecuali para pimpinan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara melalui kuesioner yang disebar. Sumber data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dalam penelitian, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

**Teknik Pengumpulan Data**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini dianalisis dan diuji dengan analisis statistik, uji asumsi klasik, dan analisis regresi Linear Berganda untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis untuk mengolah data adalah dengan menggunakan program SPSS.20.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

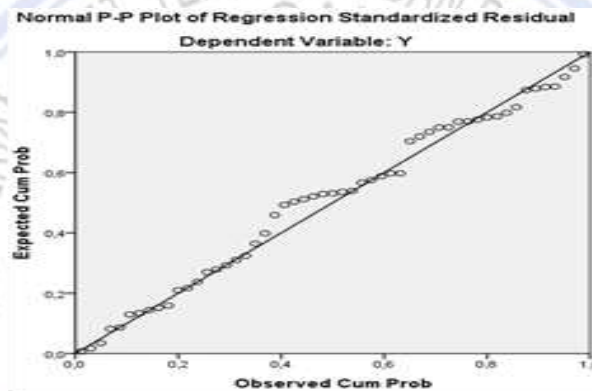
Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	
		$R_{hitung}$	Status	Alpha Cronbach	Status
Personality (X1)	X1.1	0,748	Valid	0.786	Reliable
	X1.2	0,698	Valid		
	X1.3	0,701	Valid		
	X1.4	0,777	Valid		
	X1.5	0,748	Valid		
Mood (X2)	X2.1	0.416	Valid	0.656	Reliable
	X2.2	0.620	Valid		
	X2.3	0.647	Valid		
	X2.4	0.568	Valid		
	X2.5	0.661	Valid		
	X2.6	0.728	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.734	Valid	0.826	Reliable
	X3.2	0.739	Valid		

	X3.3	0.745	Valid		
	X3.4	0.767	Valid		
	X3.5	0.775	Valid		
	X3.6	0.649	Valid		
	Y1	0.697	Valid		
	Y2	0.728	Valid		
Semangat Kerja (Y)	Y3	0.826	Valid	0.821	Reliable
	Y4	0.839	Valid		
	Y5	0.763	Valid		

Sumber : Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas di atas dilihat bahwa semua item Rhitung nilainya > 0.3 dan taraf signifikansi < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan tersebut valid. Menurut Sugiono (2017) butir kuesioner dianggap reliable jika cronbach's alpha > 0.6. Berdasarkan tabel di atas nilai cronbach's alpha dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliable.

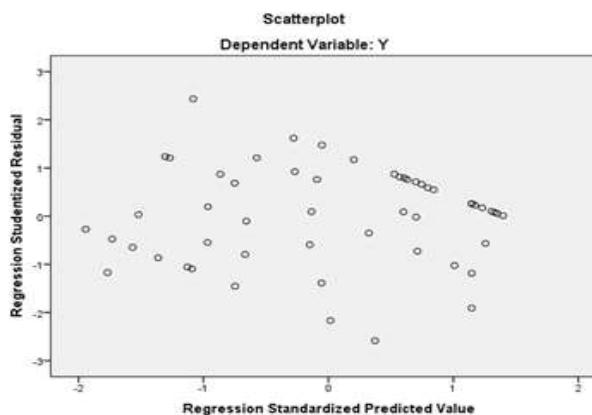
**Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
Sumber : Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

Berdasarkan Gambar 2 menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber : Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian grafik heterokedastisitas menampilkan titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidakakuratan pada data.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Personality (X1)	0.686	1.457
	Mood (X2)	0.559	1.790
	Lingkungan Kerja (X3)	0.555	1.802

Sumber : Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10.00$ . Artinya, antara variabel independent Personality (X1), Mood (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) tidak saling mempengaruhi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.021	2.384		3.364	0.001
Personality (X1)	0.587	0.116	0.623	5.060	0.000
Mood (X2)	-0.115	0.097	-0.162	-1.184	0.242
Lingkungan Kerja (X3)	0.180	0.096	0.257	1.873	0.067

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 2 di atas persamaan regresi masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 8.021 + 0.587X_1 - 0.115X_2 + 0.180X_3$$

1. Nilai Konstanta dalam persamaan yang terbentuk memiliki nilai sebesar 8.021 dan bertanda positif.
2. Nilai Koefisien *Personality* (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.587 dan bertanda positif
3. Nilai Koefisien *Mood* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.115 dan bertanda negatif
4. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja(X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.096 dan bertanda positif

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3 diperoleh hasil uji secara parsial sebagai berikut:

1. *Personality* berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
2. *Mood* tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 15.662  $>$  Ftabel sebesar 3.18 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, hasil ini berarti nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa *Personality* (X1), *Mood* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,286	3	33,095	15,662	,000 <sup>b</sup>
	Residual	103,545	49	2,113		
	Total	202,830	52			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, *Personality*, *Mood*

Sumber : Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

### Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,458	1,45367	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data IBM SPSS, 2023

Pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.700. Hal ini menunjukkan bahwa *Personality*, *Mood*, dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.490. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu *Personality*, *Mood*, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Semangat Kerja) adalah sebesar 49% dan sisanya 51% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Personality* terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Personality* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepribadian pegawai, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian yang ekstrovert, mampu sepeham dengan pegawai lainnya, mampu menstabilkan emosi, serta memiliki imajinasi dan keingintahuan yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Setiyowibowo (2021) yang menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel kepribadian terhadap semangat kerja dan menemukan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dapat dilihat juga melalui pengamatan langsung serta sesuai dengan jawaban dari kuesioner yang ada, dimana para pegawai mampu untuk bersosialisasi dengan sesama pegawai, mampu untuk bersikap ramah terhadap sesama, selalu berhati-hati dan tenang dalam melakukan pekerjaan, serta selalu terbuka terhadap pengalaman baru.

#### Pengaruh *Mood* terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Mood* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa mood para pegawai yang berubah-ubah dapat mempengaruhi semangat kerja. Pergantian suasana hati para pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja, dan setiap cara untuk mengatasi perubahan suasana hati juga menjadi salah satu kuncinya. Pengaruh mood terhadap semangat kerja, merupakan penelitian baru yang belum pernah diteliti sebelumnya. Dan berdasarkan dari hasil penelitian, variabel mood tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan bersifat negatif. Artinya, hal ini menyebabkan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan tetapi tidak memiliki dampak yang besar. Berdasarkan penelitian Mamanua, Tewal dan Saerang (2022) yang menguji dan menganalisis pengaruh mood terhadap produktivitas kerja dan menemukan bahwa mood berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian dapat diterima. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang sebarakan, dilihat bahwa kebanyakan pegawai memiliki energi positif dalam kehidupan, sering merasa kelelahan dalam bekerja, merasa cemas akan sesuatu yang terjadi, mampu untuk memahami hal yang dapat memicu kemarahan serta mampu mengungkapkan emosi dengan tepat, dan selalu merasa tenang dan tidak khawatir dalam bekerja.



### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Dimana menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Manihuruk (2020) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini dapat diterima karena sama-sama tidak memiliki pengaruh. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor yang menjadi indikator dalam penelitian, yaitu suasana kerja yang nyaman, hubungan yang baik dan harmonis antar sesama pegawai, aman dari bentuk intimidasi, komunikasi dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, fasilitas yang memadai, serta para pegawai dapat menikmati fasilitas sesuai dengan kebutuhan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan hasil analisisnya sebagai berikut:

1. *Personality* secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. *Mood* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara..
3. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran yang dapat diberikan dan diharapkan mampu menjadi penambah informasi, antara lain:

1. Diharapkan kepada pemimpin Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara agar dapat melakukan inovasi baru serta berbagai kreatifitas baru bagi para pegawai selama bekerja, agar para pegawai dapat melatih *Personality* dan cara untuk menangani *Mood* yang berubah-ubah.
2. Agar dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara, perlu memperhatikan lebih lagi Lingkungan Kerja pegawai agar tetap aman dan nyaman.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, karena dari hasil uji determinasi masih ada 51% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Allport, G. W. (2005). *Personality: A Psychological Interpretation*. New York: Henry Holt & Co
- Alnidawy, A. A. B. (2015). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: Applied Study in the Jordanian Telecommunication Sector. *International Journal of Business Administration*, 6(3), 63–71. [https://www.researchgate.net/publication/276437677\\_The\\_Effect\\_of\\_Emotional\\_Intelligence\\_on\\_Job\\_Satisfaction\\_Applied\\_Study\\_in\\_the\\_Jordanian\\_Telecommunication\\_Sector](https://www.researchgate.net/publication/276437677_The_Effect_of_Emotional_Intelligence_on_Job_Satisfaction_Applied_Study_in_the_Jordanian_Telecommunication_Sector). Diakses pada 22 Januari 2023
- Bintoro., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Fauziyah, S. (2017). Pengaruh Religiusitas Dan Suasana Hati (Mood) Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprak Mak Sunah Madiun. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/9351/>. Diakses pada 20 Januari 2023

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Delapan. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriati, M. (2015). Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang “BAARIKLANA” Desa Kepung. *Skripsi*. Universitas Nisantara PGRI Kediri. [http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2016/11.1.02.02.0207.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0207.pdf). Diakses pada 22 Januari 2023
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Lote, C. C., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantasi Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 528-536. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45742>. Diakses pada 20 Januari 2023
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1728-1742. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/44388>. Diakses pada 20 Januari 2023
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/5276>. Diakses pada 20 Januari 2023
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra, R. A., Indarti, S., & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Prima Rintis Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(2), 371-388. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/7444/6508>. Diakses pada 20 Januari 2023
- Setiyowibowo, B. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepribadian terhadap Semangat Kerja pada Pegawai UPTD Unit Puskesmas Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen. *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/645/>. Diakses pada 20 Januari 2023
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana