

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN
PERIKANAN KOTA TOMOHON**

*THE INFLUENCE OF JOB ENVIRONMENT, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON THE WORK SPIRIT OF EMPLOYEES AT DINAS PERTANIAN DAN
PERIKANAN KOTA TOMOHON*

Oleh:

Tesalonika H. Surentu¹

Irvan Trang²

Rudie Y. Lumantow³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

tessasurentu@gmail.com

trang_irvan@yahoo.com

rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah 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. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasional, Semangat Kerja

Abstract: The aim of this research is to determine the influence of the work environment, motivation and organizational commitment on employee morale at Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. The method used in this research is quantitative with a sampling technique, namely a saturated sampling technique using the entire population as a sample, namely 58 respondents. Data analysis took the form of validity tests, reliability tests, normality tests, and the main analysis is which include an multicollinearity test and heteroscedasticity test as well as t test for partial influence and F test for simultan influence of independent variable and dependent variable. and the main analysis is multiple linear regression analysis. The results of the research shows that the work environment has a significant effect on work morale. Motivation has a significant effect on work morale. Organizational commitment has a significant effect on work morale..

Keywords: Job Environment, Motivation, Organizational Commitment, Spirit Of Work

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah dengan cara mengkoordinasikan agar pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya bagi perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Indrajaya et al. (2019), semangat kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha pencapaian tujuan karena keberhasilan dalam meningkatkan kinerjanya sangat dipengaruhi oleh semangat

kerja pegawai. Semangat kerja adalah sesuatu kondisi kejiwaan atau batin individu maupun kelompok, berpola dalam reaksi mental-emosional penuh kesungguhan, disiplin, daya juang, keberanian, keteguhan untuk mencapai suatu tujuan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, jika ada semangat kerja yang tinggi mencerminkan bahwa seseorang akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Menurut Manihuruk dan Tirtayasa (2020), lingkungan kerja adalah faktor sosial organisasi yang terbentuk karena adanya interaksi, dan memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan budaya kerja di masa mendatang. Lingkungan kerja memiliki kesepakatan bahwa segala sesuatu di sekitar perwakilan dapat mempengaruhinya dalam mengelola pekerjaan (Saiful, 2018:40). Dalam penelitian Syafrina dan Lestari (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Motivasi merupakan daya penggerak dan juga pengacu yang menciptakan seseorang bekerja dengan adanya gairah tertentu, sehingga karyawan bisa bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan juga hasil yang maksimal (Bachtiar, 2018). Motivasi adalah point yang membuat seseorang menjadi tangguh (Mahayasa et al., 2022). Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah pada tujuan dan jarang dianggap tidak perlu (Winarta dan Mahayasa, 2022). Dalam penelitian Syafrina dan Manik (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Komitmen organisasi selalu memiliki hubungan antara karyawan dan perusahaan maka karyawan diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada Perusahaan, dan karyawan akan setia, memiliki semangat kerja serta meningkatkan kinerja yang optimal dan karyawan akan berkontribusi dalam bentuk tenaga maupun pikiran demi tercapainya tujuan perusahaan (Widiyaniti, Wimba dan Mahayasa, 2021). Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah Perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja (Kaswan, 2017). Dalam penelitian Anggrasenastris dan Trarintya (2023), komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi semangat kerja.

Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon terletak di Kelurahan Woloan, Kecamatan Tomohon Barat, Kota Tomohon. Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon merupakan tempat memberikan pelayanan kepada Masyarakat di bidang Pertanian dan Perikanan serta melaksanakan tugas-tugas demonstrasi dari pemerintah provinsi dan tugas-tugas pembantuan dari pemerintah pusat yang diarahkan kepada pemerintah Kota Tomohon dimana dalam pelaksanaannya kepala dinas bertanggung jawab kepada walikota Tomohon. Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon memiliki bagian yang cukup besar dalam upaya pelayanan yang baik, namun untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan semangat kerja pegawai yang tinggi. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya lingkungan kerja serta motivasi dan komitmen organisasional dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon".

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja organisasi dengan memaksimalkan kinerja individu dan organisasi (Dessler, 2017). Sama halnya dengan Milkovich dan Newman (2018), yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi yang bertanggung jawab untuk mendesain, mengimplementasikan, dan memelihara kebijakan dan praktik yang mempengaruhi karyawan. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa manajemen sumber daya manusia secara sederhana sebagai pendekatan dalam mengelola orang-orang atau karyawan dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pengarahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia dipandang sebagai aset berharga yang memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan antusiasme, motivasi, dedikasi, dan keinginan yang tinggi. Hal ini melibatkan dorongan batin yang memacu individu untuk berusaha dengan maksimal, fokus, dan tekun dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Semangat kerja bukan hanya tentang melakukan pekerjaan karena kewajiban atau tuntutan, tetapi lebih pada dorongan batin yang positif yang memotivasi seseorang untuk memberikan yang terbaik dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat memenuhi produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja seseorang serta berkontribusi pada kesuksesan Perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang termasuk dalam sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar atau disekeliling pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi tempat bekerja, semua komponen-komponen di dalamnya, kebersihan, kenyamanan, semua fasilitas yang tersedia dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, keamanan, kedisiplinan, serta termasuk juga hubungan kerja dan motivasi antara orang-orang yang ada di dalam tempat tersebut (Rasdam, Alam dan Reni, 2018).

Motivasi

Menurut Al-Musadieq et al. (2018), motivasi adalah pemacu tindakan serta perubahan energi dalam diri seseorang sehingga karyawan memiliki tekad dan pendirian yang ditandai dengan munculnya feeling atau perasaan tertentu dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Komitmen Organisasional

Menurut Irfani (2019), komitmen organisasi merupakan perasaan bagian dari organisasi dan ingin tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Pegawai atau karyawan yang ingin karirnya maju, berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi (Purnamasari dan Sriati, 2018).

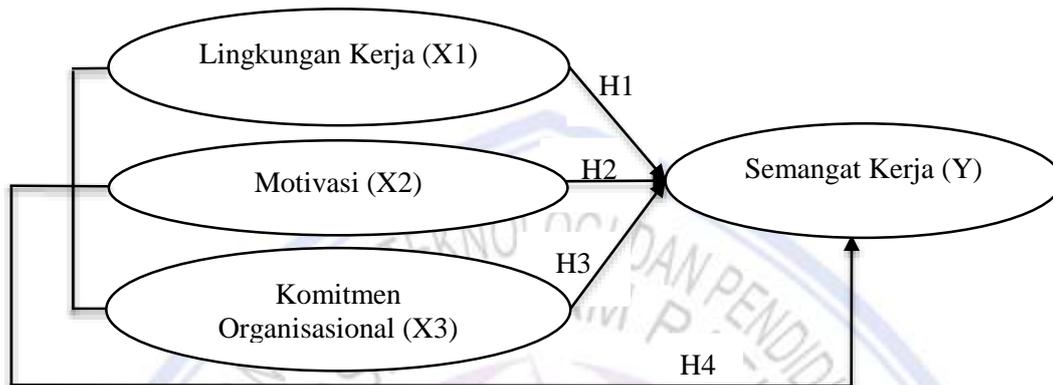
Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Ochotan, Lengkon, Trang (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengalaman kerja, lingkungan kerja dan pemberian upah terhadap kinerja staf pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan alat ukur yaitu analisis linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Upah berpengaruh terhadap Kinerja Staf di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado.

Penelitian dari Lang, Trang, Uhing (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Manado, yaitu 55 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.

Penelitian dari Lote, Dotulong, 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. Dari hasil uji secara parsial, diperoleh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan atau ke arah positif terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas Polda Sulut, sedangkan untuk Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan atau ke arah negative 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, 2024

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja

H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja

H4: Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2012) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon yang berstatus ASN sebanyak 58 orang. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative atau dengan kata lain mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, dengan menjadikan seluruh populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni 58 orang pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kuesioner terhadap responden.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang terlibat dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Kuesioner terdiri dari daftar pernyataan yang diberi skor dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikerjakan yaitu peningkatan produktivitas (Saputra, Finthariasari, dan Bustami, 2020).	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara Afandi (2018:18)
Motivasi (X2)	Motivasi adalah bagaimana kekuatan dan potensi atasan mengarahkan pegawai untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Riyanto, Sutrisno, dan Ali, 2017).	1. Fisiologis/Kebutuhan Fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri Hasibuan (2003)
Komitmen Organisasional (X3)	Komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Priansa, 2017:111).	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi Lincoln dan Bashaw dalam Sophiah (2008)
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal (Mafra, 2017).	1. Disiplin 2. Kerja sama 3. Kepuasan kerja 4. Tanggung jawab Agustini (2011:64)

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner akan diolah dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Teknik yang dilakukan untuk menganalisis data akan dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variable	Indikator	R Hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.730	Valid	0.541	Reliabel
	X1.2	0.562	Valid		
	X1.3	0.721	Valid		
	X1.4	0.425	Valid		
Motivasi (X2)	X2.1	0.700	Valid	0.541	Reliabel
	X2.2	0.557	Valid		
	X2.3	0.658	Valid		
	X2.4	0.404	Valid		
	X2.5	0.348	Valid		
Komitmen Organisasional (X3)	X3.1	0.789	Valid	0.541	Reliabel
	X3.2	0.820	Valid		

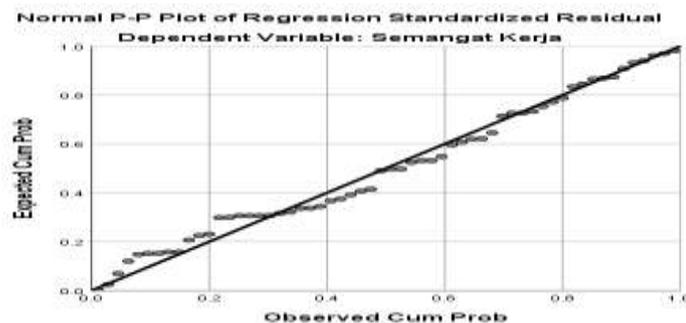
	X3.3	0.631	Valid		
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0.833	Valid	0.541	Reliabel
	Y.2	0.620	Valid		
	Y.3	0.542	Valid		
	Y.4	0.697	Valid		

Sumber: Data Diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas memberikan nilai baik disetiap indikator. Pada hasil uji reliabilitas semua variabel ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach untuk setiap pernyataan > 0.6 yang artinya data konsisten dan dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-Plot Regresi

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat grafik P-Plot di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan dalam penelitian ini rata-rata mendekati garis diagonal yang berarti bahwa data residual yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

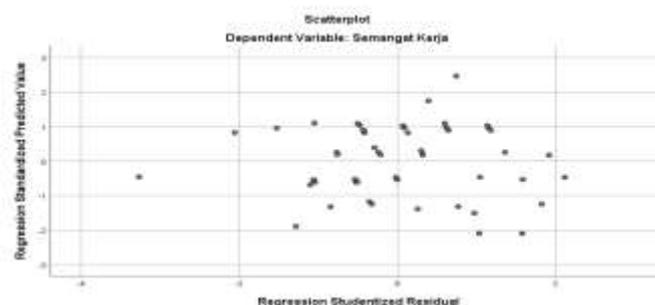
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.837	1.195
Motivasi	.548	1.711
Komitmen Organisasional	.677	1.476

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X kurang dari 10 (< 10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan Gambar 3, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian disimpulkan pada model regresi tidak terdapat heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.968	1.079		.897	.374
	Lingkungan Kerja	.236	.081	.295	2.902	.006
	Motivasi	.563	.107	.581	5.251	.001
	Komitmen Organisasional	.345	.098	.346	3.976	.005

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Hasil pengujian Tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk Standardized Coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=0,968-0,236X1+0,563X2-0,345X3.$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat sebesar 0,968 memiliki arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional nilai = 0, maka nilai semangat kerja adalah 0,968.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif 0,236 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0,236
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja bernilai positif 0,563 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0,563.
4. Nilai koefisien variabel komitmen organisasional bernilai positif 0,345 maka memiliki arti bahwa apabila ada kenaikan 1% variabel komitmen organisasional akan menyebabkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0,345.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan T

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis F dan T

Model	Uji T		Uji F	
	T	Sig	F	Sig
Constant				
Lingkungan Kerja	2.902	.006		
Motivasi	5.251	.001		
Komitmen Organisasional	3.976	.005	54.371	.000 ^b

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dalam hasil uji f secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini berarti koefisien variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara bersamaan terhadap Y, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05 sehingga hipotesis penelitian ini secara simultan dapat diterima atau terbukti. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2.902, untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 5.251, dan untuk variabel Komitmen Organisasional (X3) sebesar 3.976.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hasil uji signifikansi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah sebesar thitung Lingkungan kerja lebih besar dari ttabel. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga menyatakan ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. Artinya bahwa secara parsial variabel Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya semangat kerja Seluruh Pegawai Pada

Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. Dapat disimpulkan bahwa dengan tenteram dan ramahnya lingkungan kerja pada suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Octaviani dan Suana (2019) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Seluruh Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu pengaruh motivasi terhadap semangat kerja. Hasil uji signifikansi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja adalah nilai thitung Motivasi kerja lebih besar dari ttabel. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga menyatakan ada pengaruh Motivasi kerja terhadap semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. Artinya bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. Dapat disimpulkan dengan tingginya dan dengan baiknya motivasi kerja pada karyawan ataupun pegawai suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashari, Pramono dan Iswono (2020) Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup terhadap semangat kerja pada karyawan Primagama Cabang Rambipuji dan Ambulu.

Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu pengaruh komitmen organisasional terhadap semangat kerja. Hasil uji signifikansi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasional terhadap semangat kerja adalah nilai thitung Komitmen Organisasional lebih besar dari ttabel. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga menyatakan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. Artinya bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon. Dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya dan bagusnya komitmen organisasional pada karyawan ataupun pegawai suatu perusahaan ataupun organisasi maka pegawai ataupun karyawan ditempat itu tentunya akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan tentunya akan berdampak sangat baik terhadap perusahaan ataupun organisasi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan dan Wibawa (2019) yang menemukan hasil bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon

Untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Komitmen Organisasional terhadap Semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga menyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama) ada pengaruh signifikan terhadap semangat kerja seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Tomohon. Untuk mendorong semangat kerja pegawai perlu diperhatikan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan juga komitmen organisasional harus selalu dijaga dan ditingkatkan karena dengan terjaganya ketiga hal tersebut maka semangat kerja karyawan tentunya bagus dan berdampak baik terhadap organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihitung dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan

Perikanan Kota Tomohon.

3. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon.
4. Lingkungan kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan semangat kerja Seluruh Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon.

Saran

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang ada, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini kedepannya dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya yang meneliti tentang penelitian ini dan semoga bermanfaat secara empirik bagi peneliti selanjutnya.
2. Dinas Pertanian Dan Perikanan Kota Tomohon selalu mengadakan sosialisasi yang bisa memicu semangat pegawai untuk bekerja jauh lebih baik dan bersemangat dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Al-Musadieq, Raharjo, M., Solimun, K., Fernandes, S. A. R., & Adji. (2018). The Mediating Effect Of Work Motivation On The Influence Of Job Design And Organizational Culture Against HR Performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 9-16. https://www.researchgate.net/publication/325920680_The_mediating_effect_of_work_motivation_on_the_influence_of_job_design_and_organizational_culture_against_HR_performance. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Anggrasenastrri, A. A. I. D., & Trarintya, M. A. P. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Mitra Bali Sri Sedana Mandiri. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 241-250. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/2491>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ashari, B. L., Pramono, R. E., & Iswono, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Artikel Penelitian Mahasiswa*, Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/jspui/handle/123456789/71558>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Bachtiar, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Divisi Produksi Karyawan Pada PT. Utama Gas Multi Perkasa Cabang Serang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 4(1). <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/654>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Darmawan, I. G. W., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5118-5138. <https://www.neliti.com/publications/401692/pengaruh-kompensasi-finansial-lingkungan-kerja-non-fisik-dan-komitmen-organisasi>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

- Irfani, H. M. (2019). The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 7, 1208-1234. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-05-2018-0174/full/html>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Indrajaya, A. N., Daryanto, W. M., Sjahrifa, C., & Yeung, S. (2019). The Conceptual Model Of Spiritual Leadership And Spirit At Work In Creating A Sustainable Competitive Advantage. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(2), 47-51. https://ijbel.com/wp-content/uploads/2019/10/BUS_51.pdf. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33273>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Lote, C. C., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Personil Ditlantas 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: 12 Desember 2023
- Mafra, N. U. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 2, No. 2. <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/248>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Mahayasa, I. G. A., Sumadi, N. K., Satriya, I. W. B., Devi, I. G. A. H. P., & Yuniari, N. W. (2022). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Pada Universitas di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(05). <https://jurnal.harianregional.com/index.php/eeb/article/view/82814>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO/article/view/5040>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2018). *Kompensasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Ochotan, L. S., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Upah Terhadap Kinerja Staff Pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XV Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24219>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12). <https://media.neliti.com/media/publications/400521-none-7a439957.pdf>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Priansa, D (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. Bandung : Alfabeta.
- Purnamasari, S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional PT. GED Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 1543-1576. <https://www.neliti.com/publications/393783/pengaruh-budaya-organisasi-gaya-kepemimpinan-transformasional-dan-motivasi-karya>. Diakses pada: 12 Desember 2023

- Rasdam, R., Alam, S., & Reni, A. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Analysis. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(4), 96-106. <https://media.neliti.com/media/publications/268929-analysis-of-the-effect-of-work-environme-95425e8d.pdf>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact Of Working Motivation And Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348. <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32110/356036?publisher=http://www.cag-edu-tr-ilhan-ozturk>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 99-105. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/912>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N., & Lestari, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*, 11(2), 167-176. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/view/2118>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank syariah mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/almasraf/article/view/200>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota Bumdes Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8. <https://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/41>. Diakses pada: 12 Desember 2023
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 2(2), 562-569. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1839>. Diakses pada: 12 Desember 2023