

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR ZONA BAKAMLA TENGAH

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE WORK SPIRIT AT THE CENTRAL BAKAMLA ZONE OFFICE

Oleh:

Monica Victoria Las¹

Christoffel Kojo²

Jessy Jousina Pondaag³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹monicavictoria05@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³jessypondaag1978@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Zona Bakamla Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data menggunakan teknik sampel jenuh dengan 39 populasi. Hasil sebaran kuesioner terhadap 39 responden kemudian dianalisis dengan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menegaskan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja. Dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Zona Bakamla Tengah. Penelitian ini menyarankan peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja dan beban kerja untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Zona Bakamla Tengah.

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

Abstract: This study aims to determine the Effect of Work Discipline, Work Environment and Workload on Employee Work Spirit at the Central Bakamla Zone Office. This study uses a quantitative approach. The data uses a saturated sampling technique with 39 populations. The results of the questionnaire distribution to 39 respondents were then analyzed using the SPSS version 26 application. The results of the study stated that partially Work Discipline has a significant positive effect on Work Spirit. Partially Work Environment has a significant positive effect on Work Spirit. Partially Work Load has a significant positive effect on Work Spirit. And Work Discipline, Work Environment and Work Load simultaneously have a significant positive effect on employee Work Spirit at the Central Bakamla Zone Office. This study suggests improving work discipline, work environment and workload to improve employee Work Spirit at the Central Bakamla Zone Office.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Workload, Work Spirit.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perkembangan suatu organisasi pada era globalisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Hidayah et al. (2021) mengatakan sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan dalam pengembangan serta pencapaian visi dan misinya. Pengembangan SDM dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi (Adelia et al. 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan semangat kerja karyawannya karena jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja maka memiliki potensi dalam memberikan kontribusi dalam kemajuan perusahaan (Bolung et al., 2024).

Badan Keamanan Laut Republik Indonesia (Bakamla) merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas utama dalam menjaga keamanan dan keselamatan di wilayah perairan Indonesia serta yurisdiksi maritim nasional. Sebagai lembaga yang berperan penting dalam penegakan hukum di laut, Bakamla memiliki tanggung jawab besar

dalam memastikan setiap operasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar keamanan maritim. Dalam menjalankan tugasnya, Bakamla memiliki beberapa zona wilayah kerja, salah satunya adalah Kantor Zona Bakamla Tengah yang bertanggung jawab atas pengawasan dan pengamanan perairan di wilayah tengah Indonesia.

Dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, semangat kerja pegawai menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi efektivitas operasional di Bakamla. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kesiapsiagaan dalam menjalankan tugas-tugas yang penuh tantangan. Semangat kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai di suatu organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas, serta dedikasi yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat presensi, bahkan potensi terjadinya konflik internal di lingkungan kerja.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi semangat kerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan perilaku yang ada dalam diri pegawai bersangkutan untuk menaati segala peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Peraturan yang ada biasanya bersifat mengikat serta wajib ditaati oleh setiap pegawai yang ada. Dengan adanya peraturan yang ada, seorang pegawai akan berusaha untuk menaati segala bentuk peraturan-peraturan yang ada. Peraturan yang ada biasanya diberlakukan untuk maksud agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. Manihuruk & Tirtayasa (2020) berpendapat, lingkungan kerja adalah faktor sosial organisasi yang terbentuk karena adanya interaksi, dan memiliki pengaruh yang kuat di dalam pembentukan budaya kerja di masa mendatang. Secara eksplisit pengertian tersebut mempertegas bahwa organisasi adalah tempat interaksiantar individu, namun dalam ruang lingkup kerja. Sehingga, lingkungan kerja yang dibangun memiliki kecenderungan terhadap kepentingan - kepentingan organisasi.

Beban kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Vanchapo (2020:1), beban kerja mengacu pada tugas atau tanggung jawab yang harus segera diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Untuk meningkatkan semangat kerja, sebuah organisasi atau perusahaan harus memprioritaskan kesejahteraan tenaga kerjanya, karena tubuh manusia pada dasarnya mampu menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Jika target yang diberikan tidak sesuai kemampuan karyawan maka dapat mengakibatkan kelelahan pada karyawan dan membuat semangat kerja karyawan menurun.

Dengan memahami faktor-faktor seperti Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, Zona Bakamla Tengah dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menjalankan misinya. Melalui pemahaman mendalam terhadap pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia yang lebih baik di Zona Bakamla Tengah serta menjadi acuan bagi organisasi serupa dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Zona Bakamla Tengah.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Zona Bakamla Tengah.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Zona Bakamla Tengah.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Zona Bakamla Tengah.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun suatu instansi. Sumber daya manusia juga menjadi kunci pengembangan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Arraniri (2021:6) mengatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui ialah kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2009). Disiplin berperan penting bagi organisasi, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Selain itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja berperan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Semakin baik lingkungan tersebut, karyawan akan nyaman dan produktif dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja tidak baik maka akan menimbulkan sebuah konflik dan kondisi seperti ini dapat menjadi lebih buruk atau terselesaikan tergantung pada kecakapan manajemen. Maka dari itu sebuah perusahaan jika ingin mencapai prestasi yang diinginkan tentunya harus dimulai dari dalam perusahaan tersebut.

Beban Kerja

Munandar (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan unik mereka sendiri. Beban kerja yang dianggap memberatkan karyawan dan memicu kelelahan secara terus menerus maka akan meningkatkan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:325), Semangat kerja merupakan 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. Ketika karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka melawan, menyakiti hati, terlihat tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Penelitian Terdahulu

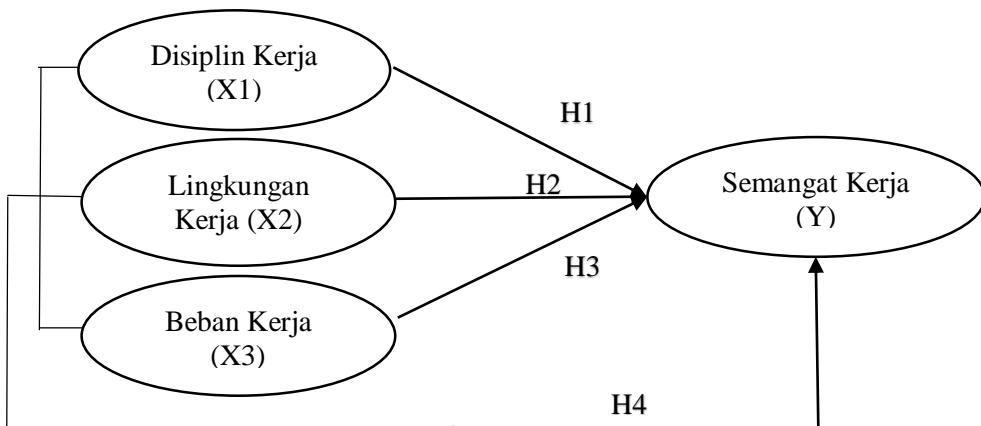
Penelitian Kurniawan & Azis (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh berjumlah sampel 50 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan

Penelitian Simangunsong et al. (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat karyawan pada Kopdit CU Mandiri Tebing Tinggi. Jumlah sampel sebanyak 96 responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Penelitian Mutiara et al. (2024) bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. SKF Indonesia. Jumlah populasi pada departemen produksi PT SKF Indonesia adalah 255 karyawan, dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Purposive Sampling dengan rumus Slovin untuk menentukan sampel. Sampel yang digunakan adalah 72 karyawan dari departemen produksi PT SKF Indonesia. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap antusiasme kerja. Terakhir, hasil simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Hipotesis Penelitian

- H1 = Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
- H2 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
- H3 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
- H4 = Beban Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

**Gambar 1. Kerangka Penelitian***Sumber: Kajian teori, 2025*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan pada studi ini ialah pendekatan kuantitatif. Menurut Priyono (2008), metode penelitian kuantitatif ialah pemikiran ilmiah di mana pola deduktif dan prinsip nomotetik digunakan untuk mendefinisikan ide dan gagasan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai pada Zona Bakamla Tengah dengan jumlah 39 pegawai. Teknik sampling yang paling tepat untuk digunakan adalah sampling jenuh.

Jenis Data dan Sumber

Data primer serta sekunder yang dimanfaatkan dalam studi ini berasal dari angket ataupun data yang didapat secara legal oleh subjek penelitian. Dengan kata lain, data primer berasal dari hasil survei (angket) yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dan data sekunder berasal dari data yang diperoleh secara legal oleh subjek penelitian yaitu Zona Bakamla Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara & kuesioner dengan model Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan.

Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku	1. Tingkat presensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja berperan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Semakin baik lingkungan tersebut, karyawan akan nyaman dan produktif dalam bekerja.	1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

Beban Kerja (X3)	Tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan unik mereka sendiri.	1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu 4. Standar Pekerjaan
Semangat Kerja (Y)	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.	1. Turun atau rendahnya produktivitas 2. Absensi yang naik atau tinggi 3. tingkat perpindahan buruh yang tinggi 4. Tingkat kerusakan yang tinggi 5. Kegelisahan yang meluas 6. Tuntutan yang sering kali terjadi 7. Pemogokan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Proses validasi, juga dikenal sebagai uji validitas atau tingkat keakuratan, berfokus pada penilaian sejauh mana alat ukur atau instrumen dapat mengukur dengan tepat dan akurat dalam menjalankan fungsinya. Pendekatan umum untuk mengukur validitas adalah dengan menghitung koefisien korelasi sederhana (Pearson Correlation) antara nilai setiap item dengan nilai total keseluruhan item sebagai kriteria validitasnya.

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur atau serangkaian pengukuran ketika dilakukan pengulangan. Artinya, jika pengukuran dilakukan berkali-kali dengan menggunakan instrument yang sama, hasil yang diperoleh harus tetap stabil dan tidak bervariasi secara signifikan. Dengan kata lain reliabilitas menggambarkan sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam kondisi yang serupa, sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap validitas data yang dihasilkan

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengkaji apakah distribusi nilai residu dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Dalam konteks analisis regresi, model yang dianggap baik adalah model yang menghasilkan residu yang terdistribusi secara normal, karena ini menunjukkan bahwa prediksi model tersebut memiliki kesalahan yang acak dan tidak terstruktur, sehingga validitas dan ketepatan estimasi model dapat dipertahankan.

Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang terlalu kuat atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ketika terdapat korelasi yang sangat erat di antara variabel-variabel bebas, hal ini dapat menimbulkan kesulitan dalam memisahkan dampak masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Akibatnya, hal tersebut dapat mengganggu akurasi dan keandalan hasil analisis, karena model menjadi kurang mampu mengidentifikasi kontribusi setiap variabel independen secara tepat.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan kesamaan varians residual di seluruh rentang pengamatan, yang dikenal dengan sebutan homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residualnya tidak konstan dan menunjukkan pola tertentu, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi dan hasil analisis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Semangat Kerja
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi X1, X2 dan X3
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Beban Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan bahwa terbatasnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, sebaliknya jika nilai mendekati 1 maka variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018:78). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian digunakan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya sebagian variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018:79) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikansi sebesar $< 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $p\text{-value F-statistik} < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel independent secara simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $p\text{-value F-statistik} > 0.05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	<0.001	Valid	0.727	Reliabel
	X1.2	<0.001	Valid		
	X1.3	<0.001	Valid		
	X1.4	<0.001	Valid		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	<0.001	Valid	0.636	Reliabel
	X2.2	<0.001	Valid		
	X2.3	<0.001	Valid		
	X2.4	<0.001	Valid		
Beban Kerja (X3)	X3.1	<0.001	Valid	0.662	Reliabel
	X3.2	<0.001	Valid		
	X3.3	<0.001	Valid		
	X3.4	<0.001	Valid		

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan uji validitas dari ketiga variabel. Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner, semua item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sesuai dengan temuan penelitian. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0.60. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal P-Plot Uji Normalitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Gambar Normal P-P Plot menunjukkan penyebaran titik-titik residual standar terhadap garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal teoretis. Titik-titik yang tersebar mendekati dan mengikuti garis diagonal tersebut mengindikasikan bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Tidak terdapat penyimpangan besar dari garis diagonal, yang berarti tidak ada indikasi kuat terhadap pelanggaran asumsi normalitas. Dengan demikian, asumsi normalitas residual dalam analisis regresi linear untuk variabel Semangat Kerja (Y) dapat dikatakan terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.891	1.122	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.938	1.066	Non Multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0.925	1.081	Non Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 bisa dilihat bahwa semua variabel X yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 maka bisa dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.453	4.176	1.066	.294
	Disiplin Kerja (X1)	.111	.158	.123	.487
	Lingkungan Kerja (X2)	-.086	.142	-.104	.546
	Beban Kerja (X3)	-.147	.161	-.156	.369

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Analisis Regresi Liner Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Liner Berganda**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.095	.625	14.554	.001
	Disiplin Kerja (X1)	.026	.006	.354	.786
	Lingkungan Kerja (X2)	.033	.007	.419	.001
	Beban Kerja (X3)	-1.171	.037	-.612	.001

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5, persamaan regresi masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

$$Y = 9.095 + 0.026 X_1 + 0.033 X_2 - 1.171 X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 9.095 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka Semangat Kerja tetap berada pada angka 9.095.
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,026 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,026, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,033 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,033, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_3) sebesar 1,171 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Beban Kerja akan menurunkan Semangat Kerja secara signifikan sebesar 1,171, dengan variabel lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Uji Koefisien Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.987	.986	.49667

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,993, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) terhadap Semangat Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,987 menunjukkan bahwa sebesar 98,7% variasi yang terjadi pada Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Sementara sisanya sebesar 1,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,986 menguatkan bahwa model ini sangat baik dan dapat diandalkan, karena hasilnya hampir sama dengan R^2 meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate yang kecil (0,49667) menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang rendah dalam model regresi ini.

Pengujian Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652.341	3	217.447	881.489
	Residual	8.634	35	.247	
	Total	660.974	38		

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber : Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai F hitung sebesar 881,489 dengan nilai F tabel sebesar 2,87 (pada taraf signifikansi 5% dengan df1 = 3 dan df2 = 35). Dengan demikian, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $881,489 > 2,87$ serta tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.

Uji T

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Untuk variabel Disiplin Kerja (X1), nilai t hitung = $4.208 > t$ tabel = 2.030, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja (Y).
2. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai t hitung = $4.978 > t$ tabel = 2.030, dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_0 juga ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja (Y).
3. Untuk variabel Beban Kerja (X3), nilai t hitung = 31.536 jauh lebih besar dari t tabel = 2.030, dan nilai signifikansi juga sebesar $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang sangat signifikan antara Beban Kerja terhadap Semangat Kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk sikap yang menunjukkan tanggung jawab dan ketiaatan terhadap aturan serta prosedur dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Ini berarti bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih termotivasi, fokus dalam menyelesaikan tugas, dan menunjukkan semangat yang tinggi dalam bekerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mendonca (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, Kurniawan dan Azis (2024) juga membuktikan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu prediktor utama semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semangat kerja pegawai pun akan meningkat. Lingkungan yang kondusif, seperti pencahayaan yang memadai, fasilitas kerja yang baik, serta hubungan antarpegawai yang harmonis, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Hasil ini selaras dengan penelitian Simangunsong et al. (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Penelitian Mutiara et al. (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Semangat Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap semangat kerja, menandakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai secara substansial. Pegawai yang diberi beban kerja sesuai dengan kapasitas dan keterampilan mereka akan merasa tertantang, lebih fokus, dan memiliki motivasi lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rosdianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pujihati dan Adha (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Zona Bakamla Tengah
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor

- Zona Bakamla Tengah.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Zona Bakamla Tengah.
 4. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Zona Bakamla Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka adapun saran sebagai berikut:

1. Instansi Zona Bakamla Tengah agar dapat memberi perhatian pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan etos kerja yang tinggi di lingkungan Kantor Zona Bakamla Tengah. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu, yang secara langsung dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan antarpegawai yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat. Beban kerja juga menjadi variabel penting yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Pegawai yang merasa bahwa beban kerjanya realistik dan dapat diselesaikan dengan baik cenderung menunjukkan antusiasme dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan membahas faktor-faktor lain yang digunakan pada tempat dan lokasi berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, S. D., Arijannah, N., Saraswati, E. D., & Rachman, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://staitbiasjogja.ac.id/jurnal/index.php/alfahim/article/view/443>
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah., Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141-154. <https://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1261/0>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, D. U., Siregar, L. M. V., Purba, M. T. E., & Rostina, C. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305-319. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/1352>
- Kurniawan, A., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(2), 23-36. <https://jafjournal.com/index.php/JKS/article/view/27>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5040>
- Mutiara, P., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 01-11. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/352>

Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Pujihati, E., & Adha, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Berkah Prima Putra Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 50-58. <https://ejournal.stimbudibakti.ac.id/index.php/mapira/article/view/71>

Rosdianti, R., Jaenab, J., & Irawan, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(4), 116-123. <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat/article/view/163>

Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 221–231. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/1410

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

