

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN

A. Jufri<sup>1)</sup>, Sri Hastari<sup>2)</sup>, Paring Wahyudi<sup>3)</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Jln, Ir. H Juanda No. 68, Tapaan, 67129

e-mail : akhmadjufri89@gmail.com<sup>1)</sup>, sri.hastari@gmail.com<sup>2)</sup>, paring56@gmail.com<sup>3)</sup>

### Abstrak

Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada semangat kerja para pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan sebanyak 67 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,567 dan nilai  $t$  hitung 6,242 >  $t$  tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,306 dan nilai  $t$  hitung 3,749 >  $t$  tabel 1,997 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai, hal ini dibuktikan dimana  $F$  hitung 53,967 >  $F$  tabel 3,14 atau signifikansi  $F$   $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) adalah 0,616 yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan, persentase pengaruhnya sebesar 61,6% dan 38,4% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Semangat kerja, Regresi Linier Berganda

### Abstract

The Health Service is an agency engaged in the field of public health services, where the success of the implementation of duties and responsibilities within the agency depends on the work spirit of its employees. This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on the work spirit of the Pasuruan City Health Office employee. This research is a qualitative research and population research. The population in this study were all employees of the Pasuruan City Health Service as many as 67 people. The results of this study indicate that there is a significant positive effect between work environment on employee morale of 0.567 and  $t$  count 6.242 >  $t$  table 1.997 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . There is a significant positive effect between work discipline on employee morale of 0.306 and the value of  $t$  arithmetic 3.749 >  $t$  table 1.997 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . There is a positive and significant effect between work environment and work discipline on employee morale, this is evidenced where  $F$  count 53,967 >  $F$  table 3.14 or the significance of  $F$   $0,000 < 0,05$ . The coefficient of determination (adjusted  $R^2$ ) is 0.616 which means that there is an influence of the work environment and work discipline on employee morale at the Pasuruan City Health Office employee, the percentage of influence is 61.6% and the other 38.4% is influenced by things or other variables not examined in the study this.

**.Keywords** : Work environment, Work discipline, and Work spirit, Multiple Linear Regression

## **PENDAHULUAN**

Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada semangat kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya semangat kerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik, pendapat menurut Alex NitiseMITO ( 2010:160 ). Dengan adanya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para pegawainya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain dari lingkungan kerja, upaya lain untuk meningkatkan semangat kerja pegawai ialah dengan menerapkan disiplin kerja. Sebagai salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong semangat dalam bekerja serta terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Semangat kerja**

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut morale merupakan sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar para pegawainya bermoral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakekatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar Pegawai karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas. Menurut Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal).

Beberapa Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur ditempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

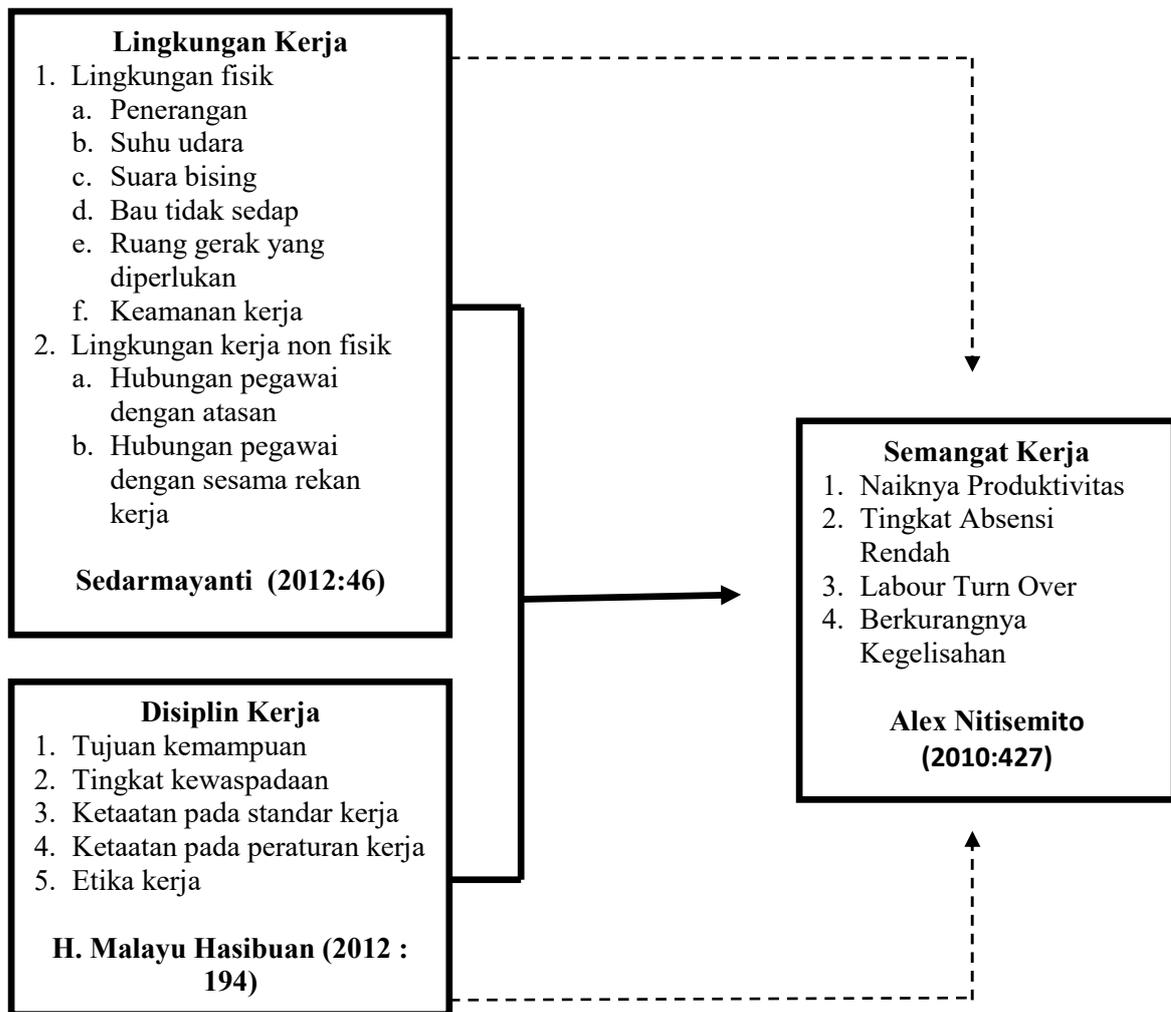
### **Disiplin kerja**

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam instansi.

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

1. Frekuensi Kehadiran
2. Teladan Pimpinan
3. Ketaantan Dalam Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja



Gambar 1 Kerangka Konseptual

**Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**Hipotesis 1.**

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

$H_a$  : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

**Hipotesis 2.**

$H_0$  : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

$H_a$  : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

**Hipotesis 3.**

$H_0$  : Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

$H_a$  : Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja.

**METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dengan cara mengumpulkan beberapa keterangan atau data melalui kuesioner yang kemudian diinterpretasikan sebaik mungkin sehingga akan menghasilkan penelitian yang baik. Dalam Penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Pasuruan yang berjumlah 67 pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil dari semua jumlah populasi (karena subyek kurang dari 100). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis diskriptif, uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas). Uji kualitas data meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas uji heteroskedastisitas dan uji linieritas,). Teknik analisis data (analisis regresi linier berganda). Uji hipotesis (uji t, uji f dan analisis koefisien determinasi).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrument Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA (X1)				
1	X1.1	0,685	0,244	Valid
2	X1.2	0,589	0,244	Valid
3	X1.3	0,642	0,244	Valid
4	X1.4	0,685	0,244	Valid
5	X1.5	0,397	0,244	Valid
6	X1.6	0,608	0,244	Valid
7	X1.7	0,550	0,244	Valid
8	X1.8	0,463	0,244	Valid
9	X1.9	0,682	0,244	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)				
1	X2.1	0,789	0,244	Valid
2	X2.2	0,677	0,244	Valid
3	X2.3	0,542	0,244	Valid
4	X2.4	0,754	0,244	Valid
5	X2.5	0,509	0,244	Valid
6	X2.6	0,541	0,244	Valid
7	X2.7	0,581	0,244	Valid
8	X2.8	0,789	0,244	Valid
9	X2.9	0,742	0,244	Valid
SEMANGAT KERJA				
1	Y.1	0,721	0,244	Valid
2	Y.2	0,568	0,244	Valid
3	Y.3	0,727	0,244	Valid
4	Y.4	0,670	0,244	Valid
5	Y.5	0,655	0,244	Valid
6	Y.6	0,628	0,244	Valid

Dapat diketahui bahwa semua item pernyataan dari variable Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari 0,244 (df=65). Dengan demikian berarti bahwa semua item pernyataan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid.

### Uji Veliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47).

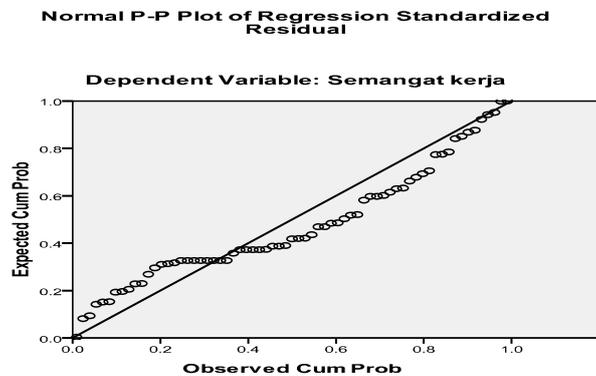
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisian alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,763	0,70	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,828	0,70	Reliabel
3	Semangat kerja (Y)	0,726	0,70	Reliabel

Dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai lebih besar dari 0,70. Dengan demikian indikator variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), dan Semangat Kerja (Y) terbukti reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa data meyebar disekitar garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai <i>Asymptotic Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	0,168	Data berdistribusi normal

uji normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov di peroleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,168 > 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

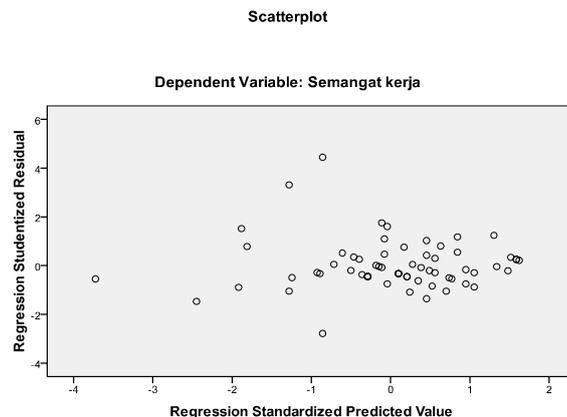
#### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Lingkungan kerja	720	1.389	Tidak Terjadi Multikolineritas
Disiplin kerja	720	1.389	Tidak Terjadi Multikolineritas

menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance yang berada di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas atau terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independennya.

### c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi layak dipakai untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel semangat kerja.

### d. Uji Linieritas

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig. <i>Deviation From Linierity</i>	Keterangan
Lingkungan kerja terhadap semangat kerja	0,846	Linier
Disiplin kerja terhadap semangat kerja	0,328	Linier

nilai signifikansi *deviation from linierity* lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,846 > 0,05$  yang berarti ada hubungan yang linier antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dan nilai signifikansi *deviation from linierity* disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar  $0,328 > 0,05$  yang berarti ada hubungan yang linier antara disiplin kerja terhadap semangat kerja.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai <i>Unstandardized coefficient Beta</i>		Nilai sig.
	B	Std. Eror	
Konstanta	0,597	0,335	0,079
Lingkungan kerja (X1)	0,567	0,091	0,000
Disiplin kerja (X2)	0,306	0,082	0,000
Semangat Kerja (Y)			

nilai yang ada pada kolom *Unstandardized coefficient Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.597 + 0.567X_1 + 0.306X_2 + e$$

Maka Interpretasinya adalah :

1. Nilai Konstanta positif sebesar 0.597 yang menunjukkan pengaruh positif dan jika Variabel Lingkungan Kerja ( X1 ) dan Disiplin Kerja ( X2 ) nilainya adalah 0, maka Semangat Kerja ( Y ) nilainya adalah 0.597.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( X1 ) sebesar 0.567 artinya Jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka Semangat Kerja akan mengalami kenaikan 0.567

dengan asumsi variabel independent lainnya nilainya konstan ( tetap ). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja yaitu semakin naik Lingkungan Kerja maka Semangat Kerja akan semakin naik begitu pula sebaliknya.

- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (  $X_2$  ) sebesar 0.306 artinya Jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka Semangat Kerja akan mengalami kenaikan 0.306 dengan asumsi variabel independent lainnya nilainya konstan ( tetap ). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja yaitu semakin naik Disiplin Kerja maka Semangat Kerja akan semakin naik begitu pula sebaliknya.

### Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ )

Tabel 7. Hasil Uji (Adjusted  $R^2$ )

Variabel Independent :	R	R Square	Adjusted R Square
Lingkungan kerja (X1)			
Disiplin kerja (X2)			
<b>Variabel Dependent :</b> Semangat kerja (Y)	0,792 <sup>a</sup>	0,682	0,616

Nilai (Adjusted  $R^2$ ) sebesar 0,616 atau 61,6%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa arti besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### Hasil Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F <sub>hitung</sub>	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)			
Disiplin kerja (X2)	53,967	0,000	Hipotesis 3 diterima
Semangat kerja (Y)			

Nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $53,967 > F$  tabel yaitu 3,14, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	T <sub>hitung</sub>	Nilai Sig.	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)	6,242	0,000	hipotesis 1 diterima
Disiplin kerja (X2)	3,749	0,000	hipotesis 2 diterima
Semangat kerja (Y)			

Dapat diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $6,242 > t$  tabel 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Dan dapat diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,749 > t$  tabel 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Semangat kerja pegawai secara simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja sama-sama mempunyai nilai yang positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja meningkat maka Semangat pegawai meningkat, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja menurun maka Semangat kerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka hipotesis ketiga dimana  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara signifikan terhadap Semangat kerja secara simultan dan  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara signifikan terhadap Semangat kerja secara simultan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima. Maka kesimpulannya yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja ternyata punya pengaruh bagi Semangat kerja secara simultan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini Kusniawati, Nurhayati, dan Rosi Herlina, 2014, Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis : Vol. 1, No.1, dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis” yang menunjukkan hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan nilai F Hitung sebesar 17,044 > F Tabel 3,30 Dan korelasi dinyatakan signifikan. Sehingga hipotesis yang di ajukan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

### 2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai yang positif dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja meningkat maka Semangat kerja pegawai meningkat, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja menurun maka Semangat kerja pegawai menurun.

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka hipotesis pertama dimana  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh dari Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Semangat kerja pegawai dan  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh dari Lingkungan kerja secara signifikan terhadap Semangat kerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima. Maka kesimpulannya yaitu Lingkungan Kerja ternyata punya pengaruh bagi Semangat kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bakhtiar, 2017, Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) : Vol. 2, No. 3, dengan judul “Pengaruh Fasilitas dan Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja karyawan pada Bank Sumut-Medan”. Yang menyebut bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumut-Medan. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh nilai  $t_{hitung} X2 = 2,616$  diterima pada taraf signifikan 5%.

### 3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Semangat kerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien variabel Disiplin kerja mempunyai nilai yang positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai Dinas kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Disiplin kerja meningkat maka Semangat kerja pegawai meningkat, sebaliknya apabila Disiplin kerja pegawai menurun maka Semangat pegawai menurun.

Berdasarkan hasil tersebut di atas maka hipotesis kedua dimana  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh dari Disiplin kerja secara signifikan terhadap Semangat kerja pegawai dan  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh dari Disiplin kerja secara signifikan terhadap Semangat kerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  yang diterima. Maka kesimpulannya yaitu Disiplin kerja ternyata punya pengaruh bagi Semangat kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari Shofyah Wulandari, Dudung Abdurrahman, Eva Misfah Bayuni, 2018, Jurnal Prodi keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung : Vol. 4, No. 1, dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCI Citarum, Bandung” yang menyebutkan berdasarkan hasil SPSS menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,361 > t_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikansi  $0,23 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCI Citarum Bandung.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

#### **1) Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Semangat kerja secara simultan**

Secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja meningkat maka Semangat kerja pegawai meningkat, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja menurun maka Semangat kerja pegawai menurun.

#### **2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat kerja pegawai secara parsial**

Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja meningkat maka Semangat Kerja meningkat, sebaliknya apabila Lingkungan Kerja menurun maka Semangat Kerja Pegawai menurun.

#### **3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Semangat kerja pegawai secara Parsial**

Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan. Hal ini berarti apabila Disiplin Kerja meningkat maka Semangat kerja pegawai meningkat, sebaliknya apabila Disiplin Kerja menurun maka Semangat kerja pegawai menurun.

### **Saran**

- 1) Instansi harus bisa meningkatkan lagi soal ketaatan peraturan ditempat kerja yaitu dengan lebih tegas memberi teguran atau sanksi terhadap pegawai yang melanggar peraturan yang sudah di tentukan, tujuannya untuk memberi efek jera agar tidak mengulang kesalahan yang sama dan supaya tidak ditiru oleh pegawai lain.
- 2) Semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Pasuruan juga harus terus ditingkatkan terutama untuk pegawai yang baru. Dimana pegawai baru ini cenderung diam karena masih belum mengetahui kondisi lingkungan sekitar, masih diperlukan adanya adaptasi kembali untuk mengenal lingkungan yang baru maka disini diperlukan peran pimpinan dan para pegawai yang sudah lebih mengenal lingkungan sekitar untuk membimbing dan memberikan motivasi agar semangat kerjanya terus terjaga dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- H. Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.