

ANALISIS PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA

Novy Hanura¹⁾, C. Sri Hartati²⁾, Nugroho Mardi Wibowo³⁾

^{1,2,3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

novyhanura@gmail.com¹⁾, c.srihartati@gmail.com²⁾, nugrohomardi@uwp.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Jenis penelitian ini explanatory research dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang dengan metode sensus sampling. Uji statistik menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro sudah baik. Fasilitas kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Semangat Kerja

Abstract

This study aims to describe the work facilities, work environment, work discipline on the morale of the employees of the Department of Food Security and Agriculture, Bojonegoro Regency. Analyzing the effect of work facilities, work environment and work discipline on the morale of the employees of the Food and Agriculture Security Agency of Bojonegoro Regency. This type of research is explanatory research with a quantitative research approach. The population in this study were all employees of the Department of Food Security and Agriculture, Bojonegoro Regency. The sample in this study was 86 people using the census sampling method. Statistical test using Multiple Linear Regression analysis model. The results showed that the work facilities, work environment, work discipline and morale of the employees of the Food and Agriculture Security Agency of Bojonegoro Regency were good. Work facilities and work discipline have a significant effect on employee morale at the Food and Agriculture Security Agency of Bojonegoro Regency. Work environment have not a significant effect on employee morale at the Food and Agriculture Security Agency of Bojonegoro Regency.

Keywords: Work Facilities, Work Environment, Work Discipline Work Spirit

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bekerja di pemerintahan, turut menentukan mampu tidaknya suatu daerah dalam menciptakan pelayanan publik. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu instansi pemerintahan di daerah Kabupaten Bojonegoro. Permasalahan yang seringkali dialami pegawai adalah menurunnya semangat kerja pegawai yang berpengaruh pada tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Pegawai tidak memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena hubungan antar pegawai yang kadang kurang

baik yang disebabkan oleh beberapa pegawai yang sering lalai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehingga menghambat pekerjaan pegawai lain dan dapat juga menimbulkan konflik antar pegawai, selain itu kurangnya fasilitas kerja yang digunakan untuk mendukung pekerjaan pegawai. Pegawai juga masih banyak yang kurang disiplin terlihat masih adanya pegawai yang belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro, maka harus dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya, dengan harapan tercapainya tujuan instansi.

Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Fasilitas kerja sebagai sarana pendukung dalam aktivitas kerja berbentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan pegawai, fasilitas kerja memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi instansi, karena dapat menunjang semangat kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Pada hasil penelitian terdahulu tersebut terdapat gap hasil penelitian dimana Khamri and Heryanto (2019) dan Putra (2018) menyebutkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja sedangkan Bakhtiar (2017) menyebutkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam peningkatan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa betah di tempat kerjanya, sehingga pegawai dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Pada hasil penelitian terdahulu tersebut terdapat gap hasil penelitian dimana Bakhtiar (2017) dan Putra (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja sedangkan Basa dkk. (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat dibutuhkan, karena akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku. Pada hasil penelitian terdahulu tersebut terdapat gap hasil penelitian dimana Khamri and Heryanto (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja sedangkan Azira, (2018) menyebutkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Semangat kerja bisa saja dipengaruhi oleh situasi dari karyawan itu sendiri, bawahan, pimpinan maupun lingkungan sekitar tempat bekerja. Nitisemito dalam Putra (2018) menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Soedarso (2015) Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti

rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Hasibuan, 2015)

Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Murtisaputra dan Ratnasari (2018) sebagai berikut: 1) Absensi, Absensi tidak terlambat dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, 2) Kerja sama, Terjalannya kerjasama antara sesama pegawai serta pegawai dengan atasan, 3) Kepuasan kerja, Pegawai merasa puas bekerja dengan baik, 4) Kedisiplinan, 5) Pegawai mematuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan pegawai disiplin dalam bekerja.

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Menurut Lupiyaodi (2016 : 34) Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Sedangkan menurut Moekijat (2016 : 155) fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Sedangkan, indikator fasilitas menurut Faisal dalam Sitompul (2018:32) sebagai berikut: 1) Sesuai dengan kebutuhan, 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja, 3) Mudah dalam penggunaan, 4) Mempercepat proses kerja, 5) Penempatan ditata dengan benar

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Siagian (2016:135) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Simanjuntak dalam Sulastri dan Uriawan (2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Widodo (2016:96) indikator-indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain: 1) Penerangan /cahaya di Tempat Kerja. 2) Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja. 3) Kelembapan di Tempat Kerja, 4) Kebisingan di Tempat Kerja. 5) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja. 7) Bau-Bauan di Tempat kerja. 8) Tata warna di Tempat Kerja. 9) Dekorasi di Tempat Kerja. 10) Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja.

Kedisiplinan berawal dari kesadaran diri sendiri dengan diwujudkan pada mentaati peraturan yang sudah disepakati. Menurut Sinambela (2016:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. Sedangkan Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu: 1) Frekuensi kehadiran, Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan Absensi. 2) Tingkat kewaspadaan karyawan, Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap

dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu Ketelitian dan Perhitungan. 3) Ketaatan pada standar kerja, Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu Menaatati peraturan dan pedoman kerja serta Tanggung jawab. 4) Ketaatan pada peraturan kerja, Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu Kepatuhan dan Kelancaran. 5. Etika kerja, Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu Suasana harmonis dan Saling menghargai, Sedangkan Sutrisno (2016:94) menjabarkan tentang indikator kedisiplin kerja yang dibagi dalam empat di antaranya adalah: 1) Taat terhadap aturan waktu, Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan, Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Taat terhadap peraturan lainnya, Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

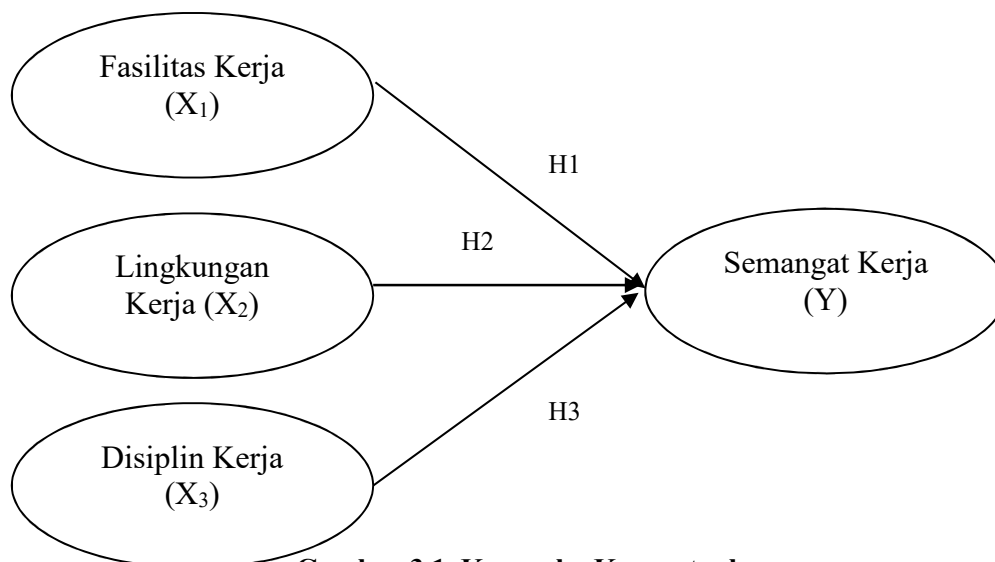
Berdasarkan kajian pustaka tersebut diatas, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagaimana berikut:

H1 : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan pada uraian tersebut maka kerangka konsep dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam *explanatory research*. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018), *explanatory research* adalah suatu penelitian dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal sebab akibat antara variabel-variabel melalui pengujian

hipotesa. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 86 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode *sensus sampling* digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit.

Untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan, penulis melakukan teknik data dengan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu Metode pengumpulan data dengan cara membaca atau mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas untuk memperoleh informasi yang dapat membantu didalam penelitian. Selin itu juga dengan menggunakan Penelitian Kelapangan (*Fied Reseach*) yaitu Metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian dengan menggunakan kuesioner.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas. Uji statistik menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda, dengan memakai program software SPSS for windows yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja Karyawan (Variabel Terikat)

X₁ = Fasilitas Kerja (Variabel Bebas)

X₂ = Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)

X₃ = Disiplin Kerja (Variabel Bebas)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = error (tingkat kesalahan)

Kemudian dalam pengujian hipotesisnya menggunakan Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel terikat asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). selanjutnya digunakan uji koefisien determinasi untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai Koefisien determinasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro mengenai fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam 5 (lima) kelompok yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan menggunakan range 0.8. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai berikut:

1.00 – 1.80 = sangat rendah

1.81 – 2.60 = rendah

2.61 – 3.40 = sedang

3.41 – 4.20 = tinggi

4.21 – 5.00 = sangat tinggi

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas	86	3.20	5.00	4.2558	.31384
Lingkungan	86	3.00	5.00	4.0047	.43815
Disiplin	86	3.00	5.00	4.2936	.40072
Semangat	86	3.25	5.00	4.1773	.29422

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, didapatkan bahwa fasilitas kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro berada pada kategori yang sangat tinggi. Lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro berada pada kategori yang tinggi. Disiplin kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro berada pada kategori yang sangat tinggi. Semangat kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro berada pada kategori yang tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja dan disiplin kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro dalam kategori yang sangat tinggi, sedangkan lingkungan kerja dan semangat kerja berada pada kategori yang tinggi.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria Jika *Pearson Correlation* > 0.3, maka pernyataan dinyatakan valid. Begitu juga sebaliknya, Jika *Pearson Correlation* < 0.3, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>r</i>	Keterangan
Fasilitas kerja	1. Sesuai dengan kebutuhan,	0.664	Valid
	2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja,	0.642	Valid
	3. Mudah dalam penggunaan,	0.638	Valid
	4. Mempercepat proses kerja,	0.647	Valid
	5. Penempatan ditata dengan benar	0.584	Valid
Lingkungan kerja	1. Penerangan /cahaya	0.531	Valid
	2. Pengaturan suhu udara	0.538	Valid
	3. Kelembapan	0.407	Valid
	4. Kebisingan	0.598	Valid
	5. Sirkulasi Udara	0.612	Valid
	6. Getaran Mekanis	0.404	Valid
	7. Bau-Bauan	0.441	Valid
	8. Tata warna	0.557	Valid
	9. Dekorasi	0.440	Valid
	10. Keamanan, Kenyamanan	0.506	Valid
Disiplin kerja	1. Taat terhadap aturan waktu	0.771	Valid
	2. Taat terhadap peraturan	0.768	Valid
	3. Taat pada aturan perilaku pekerjaan	0.666	Valid
	4. Taat terhadap peraturan lainnya	0.706	Valid
Semangat kerja	1. Absensi	0.745	Valid
	2. Kerja sama	0.598	Valid
	3. Kepuasan kerja	0.544	Valid
	4. Kedisiplinan	0.616	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Cronbach alpha* 0 sampai 1.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Fasilitas kerja	0.752	Reliable
Lingkungan kerja	0.754	Reliable
Disiplin kerja	0.829	Reliable
Semangat kerja	0.698	Reliable

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil analisis regresi berganda:

Tabel 4. Hasil Analisis Coefficients Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.740	.441		3.944	.000
Fasilitas kerja	.171	.082	.182	2.080	.041
Lingkungan kerja	.028	.057	.041	.483	.630
Disiplin kerja	.424	.065	.578	6.567	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Tabel tersebut menjelaskan bahwa variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien yang positif dengan persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.740 + 0.171 X_1 + 0.028 X_2 + 0.424 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui hasil persamaan regresi berganda yang berarti bahwa Konstanta sebesar 1.740 jika variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja diasumsikan tetap, maka semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 1.740.

Nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.171 X_1 , dapat diartikan bahwa jika fasilitas kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.171.

Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.028 X_1 , dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.028.

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.424 X_1 , dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.424.

Pengujian Hipotesis

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel terikat asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap

semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai *t* hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.740	.441		3.944	.000
Fasilitas kerja	.171	.082	.182	2.080	.041
Lingkungan kerja	.028	.057	.041	.483	.630
Disiplin kerja	.424	.065	.578	6.567	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja
Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar 2.080 dengan taraf signifikansi $0.041 < 0.05$ maka *Ho ditolak* dan *H1* yang menyatakan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro *diterima*. Artinya Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro dan apabila ada peningkatan pada fasilitas kerja, maka semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) menyebutkan bahwa Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada MTs Al- Huda Pekanbaru. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bakhtiar (2017) yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank Sumut Medan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.483 dengan hasil signifikansinya $0.630 > 0.05$ maka *Ho diterima* dan *H2* yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro *ditolak*. Artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro dan apabila ada peningkatan pada lingkungan kerja, semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro juga akan meningkat, akan tetapi peningkatannya tidak signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Basa dkk. (2019) yang menyebutkan bahwa Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bakhtiar (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Bank SUMUT Medan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) yang menyebutkan bahwa Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel Disiplin Kerja adalah 6.567 dengan hasil signifikansinya $0.000 < 0.05$ maka *Ho ditolak* dan *H3* yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro *diterima*. Artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro

dan apabila ada peningkatan pada disiplin kerja, maka semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro juga akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khamri and Heryanto (2019) yang menyebutkan bahwa *Work Discipline had a partially significant effect on the Work Spirit of the Dharmasraya District Health Office Staff*. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Staf Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian AZIRA, (2018) yang menyebutkan bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi (R square).

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.409	.22619

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Disiplin, Lingkungan

Sumber : Hasil Analisis, diolah 2021

Tabel tersebut menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.430 atau 43%, artinya semangat kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan 57% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain, selain dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro sudah baik. Hal ini di jelaskan oleh nilai mean atau rata-rata yang sudah masuk kedalam kategori baik.
2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro, hal ini di tunjukkan oleh nilai t hitung yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro

Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai, mengingat disiplin kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar. Salah satu upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah absen dengan aplikasi sensor wajah.
2. Pimpinan perlu meningkatkan fasilitas kerja yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. Fasilitas dalam hal ini bisa berupa peralatan maupun sarana prasarana kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Azira, Nani. 2018. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu. Tersedia dalam <http://repository.uin-suska.ac.id/13142/>. Diakses pada hari 2 September 2020
- Bakhtiar. 2017. Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2. No. 3. Oktober 2017
- Basa, Firma Amelia Mosa; Djailani, Abd. Kodir; ABS, M. Khoirul. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. e – *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Khamri, Aprial and Heryanto. 2019. *The Influence Of The Work Environment, Work Discipline On The Spirit Of Work And Its Impact On Employee Performance At The Dharmasraya District Health Office. Archives of Business Research. Vol. 7 No. 5 (2019)*
- Lupiyoadi, Rambat. 2016. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi*. Edisi ke-3. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Murtisaputra, Eko dan Ratnassari, Sri Langgeng. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 3 : 434-453, November 2018.
- Putra, Eka. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada MTs Al-Huda Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* Volume 9, Nomor 1, Maret 2018
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sitompul, Rintama. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR, Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan*. Volume 7, Issue 1 (2018) ISSN 2089-6123
- Soedarso, Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, Lilis dan Uriawan, Wisnu. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 1, April 2020
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group
- Widodo, Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan. Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media