

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru

Rahma Yulita¹, *Fahmi Rio Azhari², Muhammad Yusuf³

STIE Mahaputra Riau

*Koresponden: fahmirio112@gmail.com

E-mail: rahmayulita1982@gmail.com

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Metode – Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan pengambilan sampel dari karyawan sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner, metode analisis uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil – Hasil penelitian menunjukkan jika variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar (2,538) > t_{tabel} sebesar (2,032) yang berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. dan kedisiplinan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar (2,306) > t_{tabel} (2,032) yang berarti bahwa kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} 18,946 > F_{tabel} 3,27 yang artinya variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT.

Originalitas – Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menggali hubungan antara lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan semangat kerja karyawan yang dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dan dunia akademis.

Implikasi – penelitian ini memberikan landasan untuk perusahaan untuk mengimplementasikan strategi dan kebijakan yang mendorong lingkungan kerja yang baik dan memperkuat kedisiplinan kerja. Dengan begitu, PT. Saga Gemilang Pekanbaru dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, mencapai kinerja yang lebih baik, dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi seluruh anggota tim.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, semangat kerja.

Abstract

Objectives - This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline on employee morale at PT. Saga Gemilang Pekanbaru. The research method used is a quantitative method.

Method - The research method used is a quantitative method. The sampling technique used the census method by taking samples from 37 employees. Methods of data collection using observation and questionnaires, methods of analysis of validity and reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression analysis using SPSS 26.

Results - The results show that the work environment variable has a t count of (2.538) > t table of (2.032) which means that the work environment partially has a significant effect on employee morale at PT. Saga Gemilang Pekanbaru. and work discipline with a t count value of (2.306) > t table (2.032) which means that work discipline partially has a significant effect on employee morale at PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Meanwhile, it simultaneously shows that F count 18.946 > F table 3.27, which means that the work environment and work discipline variables simultaneously have a significant effect on employee morale at PT.

Originality - This research contributes by exploring the relationship between work environment, work discipline, and employee morale which can provide valuable insights for companies and academia.

Implications – this research provides a foundation for companies to implement strategies and policies that encourage a good work environment and strengthen work discipline. In this way, PT. Saga Gemilang Pekanbaru can increase employee morale, achieve better performance, and create a more satisfying and productive work atmosphere for all team members.

Keywords: work environment, work discipline, work enthusiasm.

Sitation: Rahma Yulita, Fahmi Rio Azhari, Muhammad Yusuf. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. *Money: Journal of Financial Dan Islamic Banking*. 1 (2), 132-140.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi, sehingga keberadaan karyawan harus diperhatikan agar dapat bekerja secara ideal untuk mengembangkan diri dan dapat mengembangkan organisasi. Salah satu cara buat memahami tujuan organisasi adalah diperlukan kedisiplinan pada bekerja dan menyampaikan inspirasi kepada karyawan, mengakibatkan pekerja lebih berhati-hati dalam bekerja, guna menaikkan efisiensi kerja pekerja (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Untuk mengharapkan karyawan mematuhi semua tindakan disiplin dan meningkatkan moral, semua bisnis harus memiliki aturan perilaku tertulis dan tidak tertulis yang harus diikuti karyawan di tempat kerja.

Semangat kerja karyawan akan meningkat jika terdapat lingkungan kerja yang baik pula. Kasmir (2018), mengatakan lingkungan kerja itu merupakan suasana maupun kondisi yang ada disekitar lokasi tempat kerja yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, juga hubungan antar sesama rekan kerja. Syarat lingkungan kerja yang baik ditandai dengan penjelasan yang relatif, serta dipancarkan secara merata dan jauh dari faktor yang merusak konsentrasi kerja, tata ruang yang baik, serta kebersihan yang terjaga, sehingga menghasilkan karyawan yang betah untuk bekerja serta mempunyai semangat kerja yang baik. Selain syarat lingkungan kerja sebelumnya, disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja dipergunakan untuk mendorong karyawan mentaati berbagai standar serta aturan guna mencegah terjadinya kelalaian kerja. Seperti yang dinyatakan oleh Hanafi dan Zulkifli (2018), disiplin kerja juga dilihat sebagai kesiapan mendapatkan konsekuensi berasal melanggar hukum dan taraf kepatuhan terhadap aturan tadi. Tujuan utamanya untuk mendorong disiplin diri serta ketepatan waktu karyawan. Tuntutan semangat kerja akan meningkat jika mereka tiba tepat waktu dan melaksanakan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia dianggap produktif jika disiplin dan bersemangat dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Permasalahan yang muncul dari penelitian ini adalah ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja karyawan belum optimal, dengan masih rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya tepat waktu dan mentaati disiplin kerja dan peraturan perusahaan. Selain itu, cara pegawai yang tidak mematuhi amanat menjalankan tanggung jawab utamanya sebagai pegawai. Tindakan ini dapat merugikan bisnis. Selain itu, lingkungan kerja karyawan tidak ideal, sementara banyak karyawan telah menyelesaikan tugasnya, barang dan sampah masih berserakan, dan tidak ada alat untuk membantu mereka bekerja, membuat beberapa karyawan tidak nyaman bekerja di sana.

Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan pengaruh variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Penelitian ini sebagai sumber perspektif terciptanya informasi di bidang sumber daya manusia khususnya disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja, serta bagi mahasiswa yang membutuhkan bahan referensi untuk ujian banding dan juga untuk masyarakat umum.

LITERATUR REVIEW

Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Nitisemito (2018) adalah bekerja dengan lebih giat agar pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini juga terkait dengan semangat untuk bekerja yang merupakan kegembiraan yang mendalam bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan bertambahnya energi dan semangat untuk bekerja, pekerjaan akan selesai lebih cepat, kerugian dapat dikurangi, ketidakhadiran dapat dikurangi, dan lain-lain. Semangat kerja adalah keikhlasan seseorang untuk mengurus pekerjaannya secara kompeten, terlatih untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang paling ekstrim, kesiapan, dan kegembiraan yang mendalam atas pekerjaan yang diselesaikan, (Hasibuan, 2015). Untuk mengetahui perilaku seseorang apakah yang memotivasi orang tersebut untuk bekerja dan kepuasan seperti apa yang dirasakan dari seorang manajer yang lebih mudah untuk memotivasi bawahannya.

Lingkungan Kerja

Sihaloho dan Siregar (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan serta kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting bagi para pekerja untuk fokus. Terlepas dari kenyataan bahwa pekerjaan tidak menyelesaikan siklus pembuatan dalam suatu organisasi, komponen ini signifikan dan memiliki dampak besar, namun banyak organisasi saat ini memberikan sedikit pertimbangan terhadap variabel ini. Semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya lingkungan kerja yang berdampak langsung

pada karyawan. Di sisi lain, kondisi kerja yang buruk dapat mengganggu produktivitas. Seorang karyawan tidak akan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung, yang merupakan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Septiani (2019), mendefinisikan istilah lingkungan kerja menjadi segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Karyawan akan merasa betah bekerja pada perusahaan atau organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang positif, seperti musik yang menenangkan, yang meskipun terlihat tidak signifikan, namun memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas tugas.

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang mentaati peraturan dan norma sosial perusahaan atau organisasinya serta menunjukkan loyalitas terhadapnya. Perusahaan menempatkan penekanan yang signifikan pada peningkatan disiplin kerja. Penghormatan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan ditunjukkan melalui kedisiplinan. Oleh karena itu, karyawan kurang disiplin kerja jika aturan dan peraturan perusahaan diabaikan atau sering dilanggar. Menurut Hidayat et al (2023) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pelopor untuk berbicara dengan karyawan sehingga mereka akan mengubah perilaku sesuai pedoman permainan yang telah ditetapkan. Tujuan utama disiplin adalah untuk mengurangi pemborosan waktu dan energi dengan memaksimalkan efisiensi. Selain itu, disiplin bertujuan untuk menghentikan kecerobohan, lelucon, atau pencurian yang menyebabkan kerusakan atau kerugian pada mesin, dan peralatan kerja. Disiplin bertujuan untuk mencegah kesalahan dan kecerobohan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

METODE

Penelitian ini merupakan data kuantitatif. Sugiyono (2016), menjelaskan bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Saga Gemilang Pekanbaru dengan menggunakan metode sensus yang dimana teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Dan seluruh sampel pada penelitian ini berjumlah 37 karyawan. Adapun variabel penelitian dengan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Oprasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017).	1. Penerangan. 2. Kebisingan. 3. Suhu udara. 4. Ruang gerak yang diperlukan. 5. Pewarnaan. 6. Keamanan.	Ordinal
2.	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja 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. (Sutrisno, 2016).	1. Frekuensi Kehadiran. 2. Tingkat Kewaspadaan. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Ketaatan pada peraturan kerja. 5. Etika Kerja.	Ordinal
3.	Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan	1. Absensi. 2. Kerja sama	Ordinal

seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Tarlis, 2017).

3. Kepuasan kerja,
4. Kedisiplinan.
5. Pegawai mematuhi SOP perusahaan.

Sumber : Data Olahan (2023).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Menurut Sugiyono (2016:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Digunakannya sampel sebanyak 37 responden pada penelitiannya. Berdasarkan dari hasil di atas diperoleh interval kelas 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria rata-rata jawaban responden yaitu:

Tabel 2. interval kelas rata – rata total dan kategori

Interval Rata – Rata	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,19	Baik
2,61 – 3,39	Cukup Baik
1,81 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,80	Tidak Baik

Sumber : Sugiyono (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengangkat objek terkait pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt. Saga Gemilang Pekanbaru. Responden pada penelitian ini berjumlah 37 karyawan. Adapun deskripsi responden atas penelitian yang dilakukan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	59,5%
Perempuan	15	40,5%
Usia		
17 - 30 Tahun	18	48,6%
31 - 45 Tahun	11	29,7%
46 - 55 Tahun	8	21,6%
Pendidikan		
SMA/SMK	16	43,2%
Diploma D3	11	29,7%
Strata I	10	27,0%

Sumber : Data Olahan (2023).

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa jumlah responden dari laki – laki sebanyak 22 orang dengan persentase (59,5%) dan responden perempuan sebanyak 15 dengan persentase (40,5%). Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru yang berusia 17 – 30 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase (48,6%). Usia 31 – 45 tahun berada ditengah dengan jumlah 11 orang dengan nilai persentase sebesar (29,7%). Dan sebagian kecil yang berusia 46 – 55 tahun berjumlah 8 orang dengan nilai persentase sebesar (21,6%). Berdasarkan tabel di atas, mayoritas karyawan PT Saga Gemilang Pekanbaru berjumlah 16 orang dengan tingkat pendidikan SMA/SMK atau (43,2%). Sebaliknya, terdapat 11 pegawai dengan pendidikan D3/Diploma dengan persentase sebesar (29,7%), dan terdapat 10 pegawai dengan pendidikan S1 dengan persentase sebesar

(27,0%).

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan instrumen yang dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau dikenal dengan validitas konten atau validitas isi, secara konstruk, atau dikenal dengan validitas konstruk, dan secara kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria. Menurut (Ghozali, 2016) tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 26. Menunjukkan bahwa seluruh dari item pernyataan lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,325$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dari ketiga variabel tersebut adalah valid. Berikut merupakan hasil dari SPSS 26 uji validitas:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,514	0,325	Valid
2	0,619	0,325	Valid
3	0,496	0,325	Valid
4	0,670	0,325	Valid
5	0,622	0,325	Valid
6	0,494	0,325	Valid
7	0,458	0,325	Valid
8	0,577	0,325	Valid
9	0,741	0,325	Valid
10	0,588	0,325	Valid
11	0,513	0,325	Valid
12	0,645	0,325	Valid
13	0,628	0,325	Valid
14	0,715	0,325	Valid
15	0,688	0,325	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja

No item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,712	0,325	Valid
2	0,539	0,325	Valid
3	0,548	0,325	Valid
4	0,519	0,325	Valid
5	0,394	0,325	Valid
6	0,703	0,325	Valid
7	0,546	0,325	Valid
8	0,678	0,325	Valid
9	0,540	0,325	Valid
10	0,490	0,325	Valid
11	0,590	0,325	Valid
12	0,703	0,325	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

No item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,671	0,325	Valid
2	0,418	0,325	Valid
3	0,579	0,325	Valid
4	0,417	0,325	Valid
5	0,594	0,325	Valid
6	0,370	0,325	Valid
7	0,500	0,325	Valid
8	0,579	0,325	Valid
9	0,384	0,325	Valid
10	0,714	0,325	Valid
11	0,403	0,325	Valid
12	0,552	0,325	Valid
13	0,556	0,325	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji apakah kekonsistenan pengukuran yang dilakukan dengan kuesioner yang dilakukan dari waktu ke waktu. Pengujian *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Ardina et al., 2022; Sudirman & Pratiwi, 2022). Adapun hasil uji reliabilitas pada tabel 5.11 sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

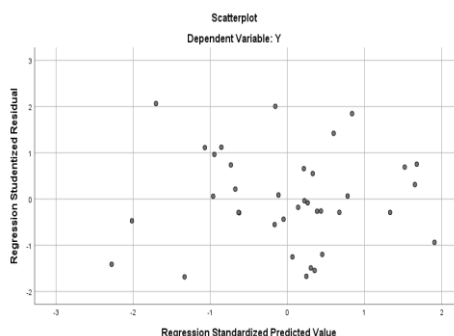
No	Variabel	α hitung	α standart	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,870	0,6	Reliabel
2	Kedisiplinan Kerja	0,821	0,6	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,773	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2023).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen pada tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan semangat kerja nilai *cronbach's alpha nya* > 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan uji variasi residual yang berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Heteroskedastisitas memanfaatkan pengamatan pada gambar atau *scatterplot* untuk menguji jika output dari plot berpencar yang menyatakan bahwa titik - titik tersebar membentuk pola yang berbeda, kriteria jika dikatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas apabila output *scatterplot* yang terlihat bahwa titik - titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi, beberapa penelitian lain menggunakan uji *breusch-pagan-godfrey* (Sudirman et al., 2023). Adapun hasil dari heteroskedastisitas yang menggunakan metode *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Pada Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 1 *Scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik - titik menyebar dan tidak membentuk pola yang jelas diatas maupun dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent/ atau variable bebas (Ghozali, 2016). Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Jika nilai variance inflation factor (VIF) < 10 maka tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.523	1.910
Kedisiplinan Kerja	.523	1.910

a Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023).

Berdasarkan hasil dari tabel 5.13 diatas diketahui bahwa nilai toleransi pada lingkungan kerja sebesar 0,523 dan nilai VIF 1,910. Nilai dari toleransi pada kedisiplinan kerja sebesar 0,523 dan nilai VIF 1,910. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent tersebut nilainya tidak lebih dari 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Berikut hasil nilai uji parsial (uji t) yang ada pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18.437	5.210		3.539	.001
Lingkungan Kerja	.301	.119	.414	2.538	.016
Kedisiplinan Kerja	.338	.147	.376	2.306	.027

a Dependent Variable: Semangat Kerja
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023).

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Berdasarkan pengujian yang dilakukan melalui SPSS v 26 diperoleh hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Modal	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
1 Regression	753.186	2	376.593	18.946	.000 ^b
Residual	675.841	34	19.878		
Total	1429.027	36			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2023).

Berdasarkan hasil uji simultan yang ada pada tabel 6 diatas diperoleh $F_{hitung} 18,946 > F_{tabel} 3,27$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian Hipotesis ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar peranan atau kemampuan variabel independent (lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) secara bersama-sama dalam menjelaskan dan menerangkan perubahan yang terjadi pada variabel dependent (semangat kerja). Berdasarkan pengujian SPSS v 26 diperoleh hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 11. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.527	.499	4.45844	2.239

Sumber : Data Olahan SPSS v 26 (2023).

Berdasarkan pada tabel 5.16 diatas diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,499 yang berarti pengaruh variabel independent (lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja) terhadap variabel dependent (semangat kerja) sebesar 49%, sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang di teliti.

Pembahasan

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan suasana kerja yang baik, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Septiani (2019); Siagian dan Khair (2018) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kedisiplinan kerja merupakan bentuk kepatuhan serta ketaatan karyawan dalam mengikuti aturan yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan jika kedisiplinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aspiyah dan Martono (2016); Efendi et al (2020) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga menjadi lebih fokus dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Kedisiplinan juga dapat membantu karyawan dalam mengontrol diri serta pekerjaan yang dilakukan agar dapat menyelesaikannya sesuai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengujian secara parsial menyatakan jika variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja masing – masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Kedisiplinan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Saga Gemilang Pekanbaru. Namun demikian masih banyak kekurangan dalam penelitian ini dikarenakan keterbatasan peneltiti. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam dan mengembangkan variabel penelitian yang ada agar dapat menambah variabel atau menggunakan indikator yang berbeda sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih luas mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan menggunakan variabel lain seperti: stress kerja, kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

REFERENSI

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Ardina, H., Supardi, S., Yusup, Y., & Sudirman, W. F. R. (2022). The Impact of Training and Work Motivation on the Employee Performance: Evidence on Kampar Regency Inspectorate. *ECo-Buss*, 4(3), 594–605. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i3.348>
- Efendi, N., Hendri, E., & Kurniawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 2(1).
- Kasmir, (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori Dan Aplikasi*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hidayat, R., Nusyirwan, N., & Safrizal, S. (2023). The Effect of Service Quality on Student Satisfaction and Student Loyalty at Madrasah Aliyah Negeri Pekanbaru. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 4(2), 343-351.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Septiani, I., & Hr, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu: The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Indramayu District Education Office Staff. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25-33.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9 (2), 273-281.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sudirman, W. F. R., & Pratiwi, A. (2022). Overconfidence Bias dalam Pengambilan Keputusan Investasi: Peran Perbedaan Gender. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 3(2), 081-092. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v3i2.3493>
- Sudirman, W. F. R., Sari, E. N. ., Reza, S. ., & Syaipudin, M. . (2023). Apakah fintech lending berpengaruh terhadap kinerja bank syariah di indonesia?. *Money: Journal of Financial and Islamic Banking*, 1(2), 81–90. <https://doi.org/10.31004/money.v1i2.15357>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Siyoto, 2015, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Literasi Media Publishing.63-64
- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1-20.