

Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima

Sahrul Hasan¹, Rahmatia², Firmansyah Kusumayadi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Corresponding Autor: sahrul.stiebima20@gmail.com

Article History

Received: 10-7-2024

Revised: 7-8-2024

Published: 14-8-2024

Keywords: supervision, work environment, work spirit.

Kata Kunci:

pengawasan, lingkungan kerja, semangatkerja.

Abstract: The existence of work enthusiasm can be reflected if employees feel happy with their work, employees will pay more attention and be more skilled in doing their work. Work enthusiasm can be reflected if employees feel happy with their work, employees will pay more attention and be more skilled in doing their work. Every government agency requires supervision from the leadership. This supervision is carried out by the leadership as an effort to compare whether it is being carried out in accordance with the plan being implemented. This also means that supervision is the action or activity of the leader who ensures that work is carried out in accordance with the plans set or the desired work results. This research aims to determine the effect of supervision and work environment on employee morale. The sample in this research was 30 ASNs using a purposive sampling technique. Data collection techniques using observation, questionnaires and literature study. The data analysis technique uses multiple linear regression assisted by SPSS for widows. The results of the research show that supervision and the work environment have a significant effect on the work morale of Bima City Environmental Service Employees.

Abstrak: Adanya semangat kerja dapat tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan. Pada setiap instansi pemerintahan memerlukan pengawasan dari pimpinan. Pengawasan ini dilakukan pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah dilakukan sesuai dengan yang di rencana yang di terapkan. Hal ini juga berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang di tetapkan atau hasil kerja yang di kehendaki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah.30 ASN dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan regresi lienar berganda berbantuan SPSS for widows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem birokrasi pemerintahan sumber daya manusia merupakan modal dasar, atau yang memegang suatu peran yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci suksesnya suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan ketersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap



penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Namun pada kenyataannya sampai saat ini pegawai masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya kemajuan organisasi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Adanya semangat kerja dapat tercermin jika pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, pegawai akan lebih banyak memberikan perhatian dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan mereka (Nurhendar, 2017). Memperoleh semangat kerja pegawai yang tinggi, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja pegawai (Handoko, 2017). Menurut (Hasibuan, 2017), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Pengawasan merupakan sebuah proses untuk memastikan bahwa semua aktifitas yang terlaksana telah sesuai dengan apa yang telah di rencanakan sebelumnya. Tak dapat disangka bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain. Oleh karena itu faktor pegawai adalah komponen yang sangat penting dalam organisasi. Maka di butuhkan pengawasan yang efektif sehingga diharapkan mampu menghasilkan dampak yang positif untuk mengembangkan organisasi tersebut. Pengawasan adalah kegiatan pimpinan yang mengusahakan pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang di tetapkan dan atau hasil yang di kehendaki. (Lubis, 2019). Pada setiap instansi pemerintahan memerlukan pengawasan dari pimpinan. Pengawasan ini di lakukan pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah dilakukan sesuai dengan yang di rencana yang di terapkan. Hal ini juga berarti pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang di tetapkan atau hasil kerja yang di kehendaki.

Lingkungan kerja Merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat kerja, baik berbentuk fisik maupun yang non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja, Mendonca (2022). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai merasa sehat, aman dan nyaman serta dapat melakukan kegiatan secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pegawai serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistim kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan semangat bagi pegawai. (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Berdasarkan masalah diatas maka perlu dilakukan peneliti Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2017). Yaitu “Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima”. Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

Jawaban sangat setuju diberi bobot 5

Jawaban setuju diberi bobot 4

Jawaban netral diberi bobot 3

Jawaban tidak setuju diberi bobot 2

Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bima sebanyak 46 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 30 orang dan pegawai honorer sebanyak 16 orang , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang ASN yang berada pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang di teliti.

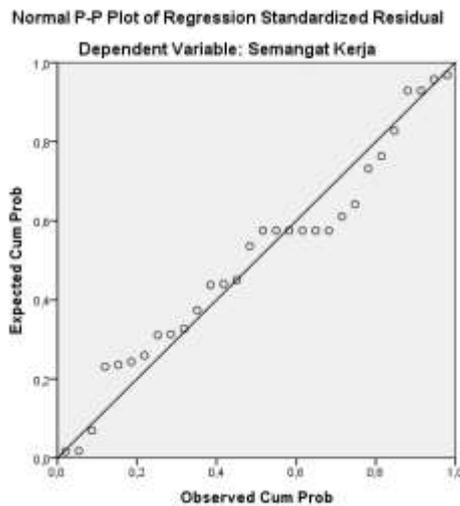
HASIL ANALISIS PENELITIAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Pengawasan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Semangat Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pengawasan (X1) Lingkungan (X2) dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

2. Uji Asumsi klasik
a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi Semangat kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

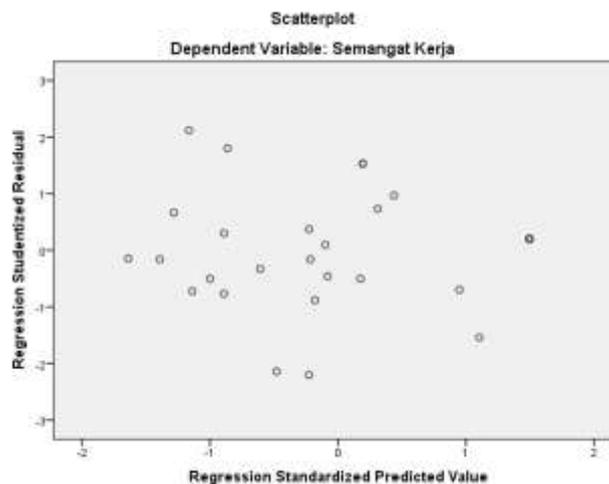
Tolerance value < 0,10 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,919 yang dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 ^a	,831	,818	1,996	2,120

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan output SPSS pada tabel 1 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,120 dengan jumlah sampel 30 (N) dan jumlah variabel independen 2 (k) dengan dU sebesar 1,5631 dan 4-dU sebesar 2,4369, berarti nilai DW terletak diantara $dU < dw < 4 - dU$ ($1,5631 < 2,120 < 2,4369$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

3. Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,470	3,530		1,550	,133		
1 Pengawasan	,583	,152	,460	3,843	,001	,438	2,282
Lingkungan Kerja	,544	,127	,514	4,300	,000	,438	2,282

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,438 + 0,805 X_1 + 0,499 X_2$$

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 5,470 + 0,583 + 0,544$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,470 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2 sama dengan nol, yaitu Pengawasan, Lingkungan Kerja, maka Semangat kerja adalah sebesar 5,470
- Koefisien Pengawasan (X_1) sebesar 0,583 berarti peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka Pengawasan meningkat 0,583.

- c. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,544 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0,544 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

4. Koefisien Korelasi Berganda Dan Determinasi

Hasil Uji koefisien korelasi pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,911. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2016

Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,911 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan **Sangat Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,911 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan **Sangat Kuat**.

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,831. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh Pengawasan(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 83,1%, sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji t (Parsial)

H1. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopetensi (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,843 dengan nilai t table sebesar 2,051 ($3,843 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Harlofida, (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada updt Pendidikan Nasional Kecamatan Belitang. Penelitian ini di perkuat oleh dan Natasya (2022) yang menyatakan ada pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Pegawai.

H2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,300 dengan nilai t table sebesar 2,051 ($4,300 > 2,051$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan Justiwani (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atake Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Penelitian ini di perkuat oleh Rico (2023) ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520,364	2	260,182	15,412	,000 ^b
	Residual	96,604	28	3,450		
	Total	616,968	30			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengawasan

Sumber: Data diolah, 2024

H3 : Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 66,216 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Ftabel = $df_1 (k-1)$ $df_2 (n-k)$ atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- $df_1: 3 - 1 = 2$
- $df_2: 30 - 3 = 27$
- pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai Ftabel adalah 2,911

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $66,216 > 2,911$ Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H₃ diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pengawasan (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.
- Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.
- Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima.

2. Saran

- a. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima lebih meningkatkan lagi pengawasan terhadap pegawai sehingga bisa menumbuhkan semangat kerja Pegawai.
- b. Untuk meningkatkan Semangat kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bima diharapkan dapat memahami emosi diri sendiri serta dapat mengendalikannya serta pemimpin harus tegas kepada pegawai yang tidak mengikuti arahan. Pemimpin harus membuat lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai tambah semangat dalam menjalankan tugas yang di berikan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(5), 1452-1463.
- Batubara, V. K. (2020). *PENGARUH PENGAWASAN MANAJERIAL, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS MUARA KIAWAI PASAMAN BARAT* (Doctoral dissertation, Univesitas Putra Indonesia YPTK).
- Handoko, T. Hani (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- Harlofida, D. (2017). Pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja pegawai pada uptd pendidikan nasional kecamatan belitang madang raya kabupaten ogan komering ulu timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 27-31.
- Justiawal, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 20(1), 106-125.
- Natasya, Y. D., Bazarah, J., & Ghufron, G. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 21(2), 110-116.
- Rahmat, Y. (2021). PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TETAP PADA PT. AIR JERNIH DESA ALIANTAN KABUPATEN ROKAN HULU. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 9(3), 393-400.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Ibnor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228-13242.
- Robbins, S. Dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rumengan, C. C. M., Sendow, G. M., & Ogi, I. W. (2024). PENGARUH HUMAN RELATION, PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PETROGAS (BASIN) LIMITED SORONG PAPUA BARAT. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 13-24.

- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258-1266.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Cv. Alfabeta Bandung.
- Waidah, D. F. (2019). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Pemberdayaan terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Karimun. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 3(2), 148-153.