

**ABSTRAK**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BANK NTT PUSAT**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Sumber daya manusia merupakan jantung dari jalannya seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena segala aktivitas dapat berjalan dengan baik jika sumber daya yang ada dikelola dengan baik.

Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah Semangat Kerja. Menurut Hasibuan (2013) Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaanya suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Salah satu cara untuk meningkatkan Semangat Kerja adalah dengan memperhatikan kualitas Lingkungan Kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh terhadap tanda operasi kerja. Menurut Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33 Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau

rangsangan bagi setiap pegawai untuk berkerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi Menurut Sutrinso (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat. Dalam penelitian ini metode yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan teknik sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel. Sehingga diperoleh sampel 53 responden Bank NTT Pusat. Teknik analisi data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan ( Uji F) Uji Analisis Regresi Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank NTT Pusat. Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan konstan a sebesar 0,983 sedangkan koefisien regresi  $b_1 = 0,052$ ,  $b_2 0,530$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) adalah sebagai

berikut :  $Y = 0,983 + 0,052 X_1 + 0,530 X_2 + e$ . Selain itu hasil Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditemukan  $t$  hitung = 2,096 lebih besar  $t$  tabel 1,57571 dan tingkat Sig. = 0,041. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 > 0$ ) diterima yaitu variabel lingkungan kerja nilai ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja.

Berikut hasil Uji lingkungan kerja ( $X_1$ ) Uji hipotesis kedua yaitu motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) ditemukan  $t$  hitung = 8,345 lebih kecil  $t$  tabel = 1,67571 dan tingkat sig. = 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,005 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 < 0$ ) diterima yaitu variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Untuk hasil pengujian Uji F didapati  $F$  hitung = 134,073 lebih besar  $F$  tabel = 2,40 dan tingkat sig. < 0,005 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 < 0$ ) diterima yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara simultan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi  $R^2$  0,843 atau 84,3%. Hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap semangat kerja adalah 84,3%. Sedangkan 15,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja**