

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN ROKAN HULU KABUPATEN ROKAN HULU

Muhammad Yahya¹, Hidayat², Sherliyana Anggraini³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pengaraian

Email : yahyabjr65@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of work facilities and the work environment on the work morale of employees at the Animal Husbandry and Plantation Service in Rokan Hulu Regency. The population of this study was all employees working at the Animal Husbandry and Plantation Service in Rokan Hulu Regency. The sampling method used was saturated sampling (census). The analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS 22. The results of the study, based on multiple linear regression analysis, indicate that: (1) work facilities have a positive and significant effect on the work morale of employees at the Animal Husbandry and Plantation Service in Rokan Hulu Regency with a coefficient of 0.984; (2) the work environment has a positive and significant effect on the work morale of employees at the Animal Husbandry and Plantation Service in Rokan Hulu Regency with a coefficient of 2.345. The conclusion of this study is that, based on the results of partial and simultaneous testing, all variables, namely work facilities and the work environment, influence the work morale of employees at the Animal Husbandry and Plantation Service in Rokan Hulu Regency.

Keywords : work facilities, work environment, and work morale

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Metode penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh (*sensus*). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: (1) fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu dengan koefisien 0,984, (2) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu dengan koefisien 2,345. Kesimpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengujian secara parsial maupun pengujian secara simultan semua variabel yaitu fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Kata Kunci : fasilitas kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja

PENDAHULUAN

Pegawai dalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi sangat di perlukan dalam menunjang kinerja seorang aparatur sipil negara dalam suatu organisasi salah satunya adalah seorang pegawai membutuhkan motivasi dalam bekerja baik dari lingkungan dimana mereka bekerja ataupun dari tingkat semangat kerja yang di miliki oleh sumber daya manusianya. Lingkungan kerja pegawai terkhususnya aparatu sipil negara dalam suatu instansi merupakan salah satu faktor pendorong dalam meningkatkan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan baik. Semangat kerja pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, menajer/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan kehidupan kerja sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya semangat kerja yang baik antara lain adalah fasilitas kerjayang diberikan kepada pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat. Kondisi kerja yang menyenangkan akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, perlindungan terhadap bahaya bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 2017:35). Fasilitas kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan pada karyawan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sehingga prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya jika fasilitas kerja kurang menyenangkan akan memberikan dorongan negatif pada pegawai (Munir dan Rahman 2018:13).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya semangat kerja yang baik adalah lingkungan kerja atau iklim kerja. Lingkungan kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik. internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di organisasi tersebut. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja.

Dinas Peternakan dan Perkebunan merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu. Dinas Peternakan dan perkebunan terdiri dari beberapa bidang. Masing-masing bidang terdiri dari beberapa bidang yang menjadi sub bidang. Untuk meningkatkan kinerja Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu berusaha memosisikan perannya melalui rangkaian program kerja yang tertera dan terukur dalam perencanaan strategi.

Berdasarkan analisis fenomena terkait fasilitas kerja di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, terdapat beberapa hal yang sering muncul khususnya pada indikator alat kerja dan perlengkapan kerja. Dalam hal alat kerja,

sering ditemui permasalahan seperti komputer dan printer yang sudah usang atau tidak berfungsi optimal, yang mengakibatkan terhambatnya proses administrasi dan pengolahan data. Beberapa unit komputer masih menggunakan sistem operasi lama yang tidak kompatibel dengan *software* terbaru, sehingga menghambat efisiensi kerja pegawai. Selain itu, jumlah peralatan digital seperti scanner dan mesin fotokopi tidak sebanding dengan kebutuhan operasional kantor.

Dari segi perlengkapan kerja, masih terdapat keterbatasan dalam hal ketersediaan Alat Tulis Kantor (ATK) yang menunjang aktivitas harian pegawai. Beberapa meja kerja dan kursi dalam kondisi yang kurang layak dan membutuhkan perbaikan atau penggantian. Lemari arsip yang tersedia juga terbatas jumlahnya, sehingga banyak dokumen penting yang tidak tertata dengan baik. Peralatan lapangan seperti alat ukur, perangkat pengambilan sampel, dan perlengkapan monitoring kondisi ternak dan tanaman perkebunan juga masih terbatas dan sebagian sudah tidak dalam kondisi optimal. Situasi ini berdampak pada kualitas pelayanan dan efektivitas kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Selain itu, terdapat juga permasalahan dalam hal pemeliharaan dan perawatan fasilitas kerja. Tidak adanya jadwal *maintenance* yang rutin dan terstruktur menyebabkan banyak peralatan yang rusak tidak segera diperbaiki. Anggaran untuk pemeliharaan dan pengadaan peralatan baru juga terbatas, sehingga perbaikan dan penggantian alat yang rusak sering tertunda. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan berpengaruh pada produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam membantu memecahkan masalah yang dihadapi dan menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada.

TINJAUAN PUSTAKA

Moekijat (2018:23) mendefinisikan pengertian fasilitas kerja secara sederhana adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan, dalam pencapaian tujuan suatu lembaga ataupun organisasi banyak faktor yang mendukung dan salah satunya adalah fasilitas kerja. Alma (2019:65) juga mendefinisikan pengertian fasilitas kerja merupakan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Moenir (2019:45) mengemukakan tiga indikator fasilitas kerja sebagai berikut: (1) Fasilitas Alat Kerja, (2) Fasilitas perlengkapan kerja (3) fasilitas sosial.

Menurut (Afandi 2018:45), kondisi lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, yang keberadaannya dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Sedarmayati (2019:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Sedarmayanti (2019:21) mengungkapkan bahwa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu sebagai berikut: (1) Hubungan kerja, (2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja, (3) Peraturan Kerja, (4) Pengawasan, (5) Suasana kerja, Purwanto (2018:83), mendefinisikan semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan- hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Hasibuan (2017:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Hasibuan (2017:126), mengemukakan indikator semangat kerja yaitu: (1) Disiplin, (2) Kerjasama, (3) Prestasi kerja, (4) Absensi.

METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan yaitu berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari: kuesioner dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiri dari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa butir pernyataan terkait variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja yang terdiri dari 24 pernyataan, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,2706. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut memiliki konsistensi dan relevansi yang tinggi dalam mengukur variable penelitian, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja. Berdasarkan atas pengujian reliabilitas semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai α hitung yang lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas yang umum digunakan untuk menilai konsistensi internal suatu instrument penelitian. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini mampu memberikan hasil yang konsisten ketika diukur pada waktu yang berbeda. Reliabilitas yang kuat ini memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dalam menggali informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan nilai TCR hasil tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja adalah responden setuju bahwa fasilitas kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 80,87, dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa kondisi fasilitas kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Nilai persentase indikator fasilitas kerja tertinggi sebesar 84,2% (baik) terletak pada pernyataan ke 2 yaitu "Saya merasa alat kerja yang disediakan selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan". Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi memberikan perhatian serius terhadap penyediaan peralatan yang memadai dan terawat, yang sangat penting untuk mendukung produktivitas. Ketika alat kerja dalam kondisi baik dan siap digunakan, pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi waktu yang terbuang akibat masalah teknis. Selain itu, perasaan aman dan nyaman saat menggunakan alat kerja juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan tim dan organisasi.

Berdasarkan nilai TCR hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah responden setuju bahwa lingkungan kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 4,04, dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan kinerja pegawai. Nilai persentase indikator lingkungan kerja tertinggi terletak pada pernyataan ke 13 yaitu "Pimpinan selalu melakukan pemeriksaan atau mengontrol pekerjaan pegawainya dengan rutin" dengan nilai persentase sebesar 84,2% (baik). Mengindikasikan bahwa karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh pimpinan dalam proses kerja. Rutin melakukan pemeriksaan menunjukkan bahwa pimpinan berkomitmen untuk memastikan kualitas pekerjaan dan memberikan bimbingan yang diperlukan. Hal ini menciptakan rasa aman dan kepercayaan di antara karyawan, karena mereka tahu bahwa ada pengawasan yang baik dan umpan balik yang konstruktif.

Berdasarkan nilai TCR hasil tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja adalah responden setuju bahwa semangat kerja yang ada berpengaruh

dalam menciptakan kinerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,82, dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa semangat kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa f semangat kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai persentase indikator semangat kerja tertinggi terletak pada pernyataan ke 18 yaitu "Saya selalu patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku di organisasi"serta Pernyataan ke 24 yaitu" Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya" dengan nilai persentase sebesar 81% (baik). Pernyataan ini mencerminkan bahwa pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi, yang menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Selain itu, kehadiran pegawai yang konsisten untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukkan dedikasi dan motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Kombinasi dari kedua faktor ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana pegawai merasa terlibat dan berkontribusi secara aktif terhadap kesuksesan tim dan organisasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 22. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,38122142
Most	ExtremeAbsolute	,164
Differences	Positive	,082
	Negative	-,164
Kolmogorov-Smirnov Z		1,196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

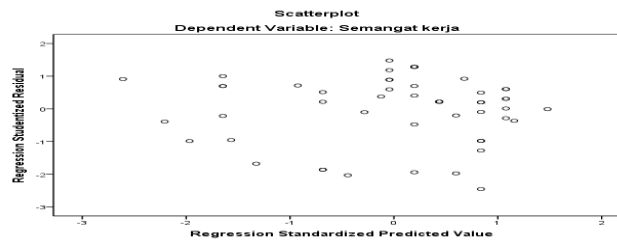
Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai sig > a (0,05) yaitu 0,114 > 0,05 dilihat dari kolom *asymp. Sig. (2-tailed)* maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,083	4,114	2,208	,032		
Fasilitas kerja	,984	,818	3,649	,001	,333	1,198
Lingkungan kerja	2,345	,539	4,352	,000	,333	1,198

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Dari Tabel 2, berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel, diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yaitu dengan nilai tolerance $0,333 > 0,10$ yang berarti Hal ini berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam model. Dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10 yaitu sebesar $1,198 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot yang ditampilkan pada gambar 1, dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaran titik-titik yang random dan tidak teratur mengartikan bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat konstan atau homogen. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,083	4,114	2,208	,032		
Fasilitas kerja	,984	,818	3,649	,001	,333	1,198
Lingkungan kerja	2,345	,539	4,352	,000	,333	1,198

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil penelitian tersebut dalam bentuk persamaan regresi Standar Dized adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,083 + 0,984X_1 + 2,345X_2 + e$$

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 9,083, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja jika dianggap konstan (0), maka nilai semangat kerja sebesar 9,083.
2. Koefisien regresi variabel fasilitas kerja (b_1) bernilai positif sebesar 0,984. Hal ini berarti bahwa fasilitas kerja ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lingkungan kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 0,984.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) bernilai positif sebesar 2,345. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel fasilitas kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai semangat kerja sebesar 2,345.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,358	3,448

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

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,358 hal ini berarti bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi 35,8% semangat kerja. Hal ini menunjukkan masih ada 64,2% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja seperti diklat, pengalaman kerja, gaji dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,083	4,114	2,208	,032		
Fasilitas kerja	,984	,818	3,649	,001	,333	1,198
Lingkungan kerja	2,345	,539	4,352	,000	,333	1,198

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

1. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,649 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,00856 atau nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0,001 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar

dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap semangat kerja.

2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,352 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 2,00856 atau nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Uji F (Pengujian secara simultan)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,030	2	184,015	15,476	,000 ^a
	Residual	594,498	50	11,890		
	Total	962,528	52			

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa uji F dengan menggunakan SPSS 22.00 diperoleh F_{hitung} sebesar 15,476 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,79 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dibanding taraf signifikan sebesar 5% atau 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja, maka hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis ketiga.

PEMBAHASAN

Pengaruh fasilitas kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel fasilitas kerja adalah responden setuju bahwa fasilitas kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 80,87, dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa kondisi fasilitas kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dari Tabel 4.6 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator fasilitas kerja tertinggi sebesar 84,2% (baik) terletak pada pernyataan ke 2 yaitu "Saya merasa alat kerja yang disediakan selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan". Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi memberikan perhatian serius terhadap penyediaan peralatan yang memadai dan terawat, yang sangat penting untuk mendukung produktivitas. Ketika alat kerja dalam kondisi baik dan siap digunakan, pegawai dapat melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi waktu yang terbuang akibat masalah teknis. Selain itu, perasaan aman dan nyaman saat menggunakan alat kerja juga dapat

meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja keseluruhan tim dan organisasi.

Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 5 yaitu "Fasilitas sosial seperti mess meningkatkan kenyamanan saya saat bekerja" dengan nilai persentase sebesar 78,4% (baik). Hal ini bisa disebabkan oleh tidak adanya fasilitas mess di tempat kerja, yang seharusnya dapat memberikan kenyamanan dan ruang untuk beristirahat. Tanpa adanya mess, pegawai mungkin merasa kurang memiliki tempat untuk bersosialisasi atau melepas penat, sehingga dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas mereka. Ketiadaan fasilitas sosial yang memadai dapat membuat pegawai merasa terasing dan kurang terhubung dengan rekan kerja, yang penting untuk membangun kultur kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan untuk menyediakan fasilitas sosial yang dapat meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan pegawai.

Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,200 jika dibandingkan dengan t_{tabel} 3,649 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,00856 atau nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0,001 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai bagi karyawan dan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan akan membawa dampak yang positif sehingga hal ini dapat menambah rasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkat. Kondisi kerja yang menyenangkan akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, perlindungan terhadap bahaya bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 2017:35).

Fasilitas kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan pada karyawan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sehingga prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya jika fasilitas kerja kurang menyenangkan akan memberikan dorongan negatif pada pegawai (Munir dan Rahman 2018:13). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Novy dkk (2021), Yuswa dkk (2021), Arofatur dan Eko (2022) serta Nuria, Kumalasari, Nurhasanah, Suwardi and Firmansyah, Kusasi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap semangat kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah responden setuju bahwa lingkungan kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 4,04, dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa faktor lingkungan

kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai persentase indikator lingkungan kerja tertinggi terletak pada pernyataan ke 13 yaitu "Pimpinan selalu melakukan pemeriksaan atau mengontrol pekerjaan pegawainya dengan rutin" dengan nilai persentase sebesar 84,2% (baik). Mengindikasikan bahwa karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh pimpinan dalam proses kerja. Rutin melakukan pemeriksaan menunjukkan bahwa pimpinan berkomitmen untuk memastikan kualitas pekerjaan dan memberikan bimbingan yang diperlukan. Hal ini menciptakan rasa aman dan kepercayaan di antara karyawan, karena mereka tahu bahwa ada pengawasan yang baik dan umpan balik yang konstruktif.

Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 11 yaitu "Dalam bekerja Saya selalu mengikuti prosedur organisasi" dengan nilai persentase sebesar 74,2% (baik). Menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang nyaman atau tidak yakin dalam menerapkan prosedur yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa prosedur yang ditetapkan tidak dipahami dengan baik oleh pegawai, atau ada ketidakpuasan terhadap prosedur tersebut. Ketidadaan pemahaman yang jelas dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa prosedur kerja disosialisasikan dengan baik dan memberikan pelatihan yang memadai, sehingga pegawai merasa lebih percaya diri dan mampu mengikuti prosedur dengan baik.

Hasil pengujian untuk variabel variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,886 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 4,352 jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,00856 atau nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di organisasi tersebut. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja.

Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih trampil dan baik. Menurut Hasibuan (2017:163), mengemukakan bahwa pegawai memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: upah yang layak dan adil, kesempatan untuk maju/promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. Sehingga lingkungan kerja dapat diketahui sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai bekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Indayani dkk (2018), Ratnasari (2018), Yuswa dkk (2021) serta Nuria, Kumalasari, dkk (2020)

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja adalah responden setuju bahwa semangat kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan kinerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,82, dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa semangat kerja pada Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa f semangat kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Nilai persentase indikator semangat kerja tertinggi terletak pada pernyataan ke 18 yaitu "Saya selalu patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku di organisasi"serta Pernyataan ke 24 yaitu" Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya" dengan nilai persentase sebesar 81% (baik). Pernyataan ini mencerminkan bahwa pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap peraturan dan norma yang ditetapkan oleh organisasi, yang menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien. Selain itu, kehadiran pegawai yang konsisten untuk menyelesaikan pekerjaan menunjukkan dedikasi dan motivasi yang kuat dalam mencapai tujuan organisasi. Kombinasi dari kedua faktor ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif, di mana pegawai merasa terlibat dan berkontribusi secara aktif terhadap kesuksesan tim dan organisasi.

Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 20 yaitu" Saya selalu menciptakan hubungan baik dan kekeluargaan dengan rekan kerja" dengan nilai persentase baik dengan nilai persentase sebesar 72,4% (baik). menunjukkan bahwa pegawai merasa kesulitan dalam menjalin hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja. Hal ini bisa diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi yang kurang mendukung interaksi sosial, atau mungkin adanya sikap individualistik di antara pegawai. Ketidakmampuan untuk membangun hubungan yang baik dapat mengakibatkan kurangnya kolaborasi dan kerja sama, yang penting untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Hasil pengujian secara simultan u diperoleh F_{hitung} sebesar 15,476 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,79 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dibanding taraf signifikan sebesar 5% atau 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap semangat kerja, maka hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis ketiga. Salah satu teori yang relevan adalah Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja (seperti fasilitas) dan faktor motivator (seperti pengakuan dan tanggung jawab) saling memengaruhi dalam meningkatkan semangat kerja. Ketika kedua faktor ini

dipenuhi, pegawai merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, fasilitas kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang mendukung bekerja secara sinergis untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, menciptakan suasana yang lebih produktif dan positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Novy dkk (2021), Yuswa dkk (2021) serta Nuria, Kumalasari, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah mencapai tujuan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu.
3. Fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu

SARAN

1. Pimpinan diharapkan kedepannya lebih memperhatikan tentang tanggung jawab pegawai atas tugasnya, kebersihan ruang kantor dan kebisingan karena variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja mempunyai pengaruh dalam menumbuhkan dan meningkatkan semangat kerja, sehingga semangat kerja pegawai menjadi lebih baik.
2. Bagi pihak pimpinan diharapkan mampu memberikan contoh sikap semangat kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri terhadap lingkungan kepada para pegawainya.
3. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan menggunakan variabel lain misalnya diklat, pengalaman kerja dan gaji karena memiliki keterkaitan erat dalam meningkatkan etos kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3; 1-11.
- Alma.B. (2019). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
- Arofatur Nabilla dan Eko Nur Fu'ad. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV.X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, Vol. 2.No.4.

- Danim. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. (2019). *Statistik*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haryanti, Ratih Huriyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasley, George D. (2017). *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Saudara*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Indayani dkk (2018). Pengaruh insentif finansial, leader member exchange, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.2; 21-31.
- Ishak dan Tanjung. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Lupiyoadi, R... (2018). *Manajemen Pemasaran Jasa (2nd ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grafindo.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Personalia*. Jogjakarta; BFFE.
- Moenir, A.S (2019). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat.
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Mengelola Waktu*. Jakarta :Elex Media Komputindo.
- Nuria Kumalasari, Nurhasanah Suwardi dan Firmansyah Kusasi. (2020). Pengaruh Fasilitas, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pns Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau.
- Novy Hanura, C. Sri Hartati dan Nugroho Mardi Wibowo.(2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, Vol.6, No.2.
- Potu. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Andi Offset.
- Purwanto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ratnasari (2018). Pangaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.10.
- Refalina Anggun Liani dan Djoko Suprayetno. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Mataram. *Unram Management Review*, Vol.4, No.4.
- Schultz Duane. (2017). *Psikologi Pertumbuhan :Model –Model Kepribadian Sehat*. Jakarta :Gramedia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keli. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siswanto. (2017). *Psikologi Manajemen*. Rineka Cipta, Bandung.
- Sofyan, M. (2021). Kinerja Bpr Dan Bprs Pada Masa Pandemi Covid-19. *In Seminar Nasional ADPI Mengabdikan Untuk Negeri*, Vol. 2, No. 2, pp. 6-12.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Tohardi Ahmad. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju. Bandung.

Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan Pemerintahan tahun 2015 tentang Aparatur sipil.

Wijayanti dan Muniari. (2018). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol IV*.

Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, Woro Utari, & Mei Indrawati. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science, 2(2)*, 84-92.