E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 5956-5964
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Koto Lama

Wilta Wantri[1], Zulher[2], Abshor Marantika[3], Yulizar Baharudin[4]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang [1,2,3,4]
email: wiltawantri08@gmail.com, zulher@stiebangkinang.ac.id,
abshormarantika@stiebangkinang.ac.id, yulizarbaharudin@stiebangkinang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai yang ada di Aparatur Desa Koto Lama berjumlah 30 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Koto Lama, yang dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 3,428 > 1,703 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H1 diterima. Selanjutnya, Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Koto Lama, dengan nilai *t hitung* sebesar 2,374 > 1,703 dan nilai signifikansi 0,025 < 0,05, sehingga H2 diterima. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Koto Lama, dengan nilai *F hitung* sebesar 8,218 > 3,35 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H3 diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,378, yang berarti Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 37,8%, sedangkan sisanya sebesar 62,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 5956-5964
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and work morale on employee performance. A quantitative approach was employed. The population and sample consisted of all 30 employees of the Koto Lama Village administration; a saturated sampling method was used. Data were collected by distributing questionnaires to the respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS software, encompassing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination test (R^2). The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on the performance of Koto Lama Village administration employees, evidenced by a calculated t-value of 3.428 (> 1.703) and a significance value of 0.002 (< 0.05); thus, H1 is accepted. Furthermore, work morale has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 2.374 (> 1.703) and a significance value of 0.025 (< 0.05); thus, H2 is accepted. Simultaneously, the work environment and work morale have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 8.218 (> 3.35) and a significance value of 0.002 (< 0.05); thus, H3 is accepted. The coefficient of determination test yielded an R-square value of 0.378, meaning that the work environment and work morale collectively explain 37.8% of the variation in employee performance, while the remaining 62.2% is explained by factors outside the scope of this study.

Keywords: *Work Environment, Work Morale, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. SDM merupakan aset penting karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, aparatur desa memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan administrasi pemerintahan, mengelola kebutuhan masyarakat, serta memberikan pelayanan sesuai dengan kewenangannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak

melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Patmanegara et al., 2021). Berdasarkan data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Aparatur Desa Koto Lama tahun 2025, realisasi kinerja mengalami fluktuasi. Meskipun sempat meningkat dari 88% pada Januari menjadi 97% pada Oktober, realisasi kinerja kembali menurun menjadi 89% pada November sebelum akhirnya naik menjadi 98% pada Desember. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum konsisten dan masih memerlukan perhatian.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif—seperti ketersediaan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman—dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal (Madjidu et al., 2022). Berdasarkan observasi awal, lingkungan kerja di Kantor Desa Koto Lama masih memerlukan optimalisasi pada aspek koordinasi, ketersediaan sarana kerja, dan suasana kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang tidak kalah penting adalah semangat kerja. Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan (Basri & Rauf, 2021). Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan lebih bersungguh-sungguh, berinisiatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai Desa Koto Lama masih perlu ditingkatkan, terutama pada indikator produktivitas, kedisiplinan kehadiran, konsentrasi, dan kerja sama antarpegawai.

Berdasarkan fenomena dan data awal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Koto Lama".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal, yang menunjukkan hubungan sebab-akibat antara variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan

di Aparatur Desa Koto Lama, Kecamatan Kampar Kiri Hulu, Kabupaten Kampar, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Desa Koto Lama yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS yang meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji *t*, uji *F*, dan uji koefisien determinasi R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai Aparatur Desa Koto Lama. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 19 orang (63,3%) dan perempuan 11 orang (36,7%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 14 orang (46,7%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 19 orang (63,3%). Berdasarkan gaji, mayoritas responden memiliki gaji ≥ Rp5 juta sebanyak 11 orang (36,7%).

Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *r hitung* > *r tabel* (0,306), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Lingkungan Kerja (0,821), Semangat Kerja (0,879), dan Kinerja Pegawai (0,690). Seluruh nilai tersebut > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk Lingkungan Kerja (0,996) dan

Semangat Kerja (0,996) > 0,10, serta nilai VIF (1,004) < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi Lingkungan Kerja (0,749) dan Semangat Kerja (0,886) > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 25{,}007 + 0{,}353(X1) + 0{,}173(X2) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,353 dan Semangat Kerja sebesar 0,173 memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,353 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan Semangat Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,173 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	*t tabel*	*t hitung*	*Sig.*	α	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	1.703	3.428	0.002	0,05	H1 diterima
Semangat Kerja (X2)	1.703	2.374	0.025	0,05	H2 diterima

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai *t hitung* 3,428 > *t tabel* 1,703 dengan *Sig.* 0,002 < 0,05, sehingga H1 diterima. Variabel Semangat Kerja (X2) memperoleh nilai *t hitung* 2,374 > *t tabel* 1,703 dengan *Sig.* 0,025 < 0,05, sehingga H2 diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	168.461	2	84.231	8.218	.002b
Residual	276.739	27	10.250		
Total	445.200	29			

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai *F hitung* sebesar 8,218 > *F tabel* 3,35 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.615a	.378	.332	3.201

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Nilai *R Square* sebesar 0,378 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 37,8%. Sementara itu, sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik (optimal, sehat, aman, dan nyaman) akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Darmawan et al., 2022). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidik (2019), Dharma et al. (2017), dan Winarno (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wandik dalam Azhari et al. (2022) bahwa semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta (2024) dan Mustaqim & Purba (2022) yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan kondisi yang mendukung pegawai dalam bekerja, sedangkan semangat kerja memberikan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Nilai *R Square* sebesar 0,378 menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut sebesar 37,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian Febriansyah et al. (2025) dan Handayani (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Koto Lama, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* 3,428 > *t tabel* 1,703 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05.
2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* 2,374 > *t tabel* 1,703 dan nilai signifikansi 0,025 <

0,05.

3. Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* 8,218 > *F tabel* 3,35 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05.
4. Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,378. Artinya, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi sebesar 37,8% terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Azhari, F., Darmawati, T., & Usman, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(2), 184–209. https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v4i2.13224

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management &*, 4(1), 103–120. https://doi.org/10.37531/yum.v11.76

Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwarto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cebong Kayuindo. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278.

Dharma, P., Id Supervisor, P. /, Jonyanis, D., & Si, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV.Jaya Karya Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(1), 1–15.

Febriansyah, M. A., Kurniawan, M., Mulyani, A., & Akila, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 7(2), 170–182.

Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 2(1), 40–50.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan semangat kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.

Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1–8.

Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85. https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1193

Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. 2(2), 306–312.

Sidik, M. S. (2019). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi Muhammad. 20–35.

Winarno, A. F. (2019). The Effect of Occupational Safety and Health, Work Environment, Morale, and Work Stress on Employee Performance Pt. Maspion I at Maxim Devision Spray Coating Department Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104.